

# Kunnskapsgrunnlag om arbeidsmarkedet og kompetanseforsyningen i grenseområdet Fyrbodal–Østfold

Rapport fra Oxford Research

Interreg



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Öresund-Kattegat-Skagerrak

Svinesundskommittén



## Kunnskap for et bedre samfunn

Oxford Research produserer kunnskapsbasert beslutningsstøtte for kunder i offentlig sektor.

Vi spesialiserer oss på samfunnsvitenskapelige analyser, evalueringer og strategier med fokus på to brede områder: regional utvikling og næringsutvikling, samt velferd.

Vi arbeider på en tverrfaglig måte og kombinerer tre kompetanseområder: akademisk kunnskap og metodikk, strategisk forståelse og evnen til å kommunisere effektivt og tydelig.

Våre kunder er hovedsakelig i offentlig sektor på lokalt, regionalt, nasjonalt, nordisk og europeisk nivå.

## Oxford Research AB

Norrandsgatan 11  
111 43 Stockholm  
Sverige  
[office@oxfordresearch.se](mailto:office@oxfordresearch.se)  
[www.oxfordresearch.se](http://www.oxfordresearch.se)

## Kunde

Svinesundskomiteen

## Prosjektperiode

September – november 2025

## Prosjektgruppe

Ylva Grauers Berggren

Øyvind Næss-Holm

Maja von Beckerath

Sara Rönnberg



**Oxford Researchs Venn-diagram** symboliserer våre tre kjernekompetanser – akademisk kunnskap og metodikk, strategisk forståelse og kommunikasjon – som vi bruker når vi utvikler kunnskap for et bedre samfunn.

## Sammendrag

I denne rapporten presenterer vi et omfattende kunnskapsgrunnlag om kompetansebehov, arbeidsmarked, næringsliv, grensebarrierer og yrkesopplæring i Fyrbodal og Østfold. Informasjonen er basert på tilgjengelig statistikk, prognoser og intervjuer med aktører i regionen, og har som mål å gi et helhetlig bilde av regionens kompetansesituasjon og behov og forutsetninger for et dypere grenseoverskridende samarbeid.

Kompetansebehovet følger lignende mønstre i Fyrbodal og Østfold. I Fyrbodal er det en utbredt og økende mangel på arbeidskraft innen bygg og anlegg, industri, teknologi og helsevesen, og mange jobber i dag i yrker som ikke samsvarer med utdanningen deres. I Østfold er den totale mangelen estimert til rundt 900 personer, noe som er lavt sett i et nasjonalt perspektiv, men samtidig rapporteres det om betydelige rekrutteringsbehov innen helsevesen, bygg og anlegg og håndverk. Her er utfordringen ofte at mange arbeidsledige mangler den kompetansen som etterspørres. Samlet sett viser begge regionene et økt behov for kompetent arbeidskraft.

Mobiliteten over grensene er begrenset av forskjeller i lisenser, autorisasjoner, sertifikater og bransjepraksis. Hindringene er mest tydelige innen helsevesenet, bygg og anlegg, og industri, hvor utdanning og faglige ferdigheter ofte må suppleres eller valideres for å kunne brukes på den andre siden av grensen. I transportsektoren er regelverket mer harmonisert, mens handelshindringene hovedsakelig gjelder arbeidsvilkår. Mangel på informasjon og uklare valideringsprosesser forsterker ofte disse hindringene.

Næringsanalysen viser at Fyrbodal og Østfold har store likheter, med velferd, handel, bygg og anlegg og industri som sentrale komponenter. I Fyrbodal er sysselsettingen mer spredt mens Østfold har en mer konsentrert struktur, der de fem største kommunene står for over 90 prosent av alle sysselsatte. Disse forskjellene påvirker hvordan behovet for kompetanse kan dekkes, da en spredt struktur krever lokal attraktivitet og pendling, mens en konsentrert struktur er mer avhengig av utviklingen i noen få større sentre.

Begge regionene tilbyr et bredt spekter av yrkesopplæringsprogrammer, men geografisk konsentrasjon og varierende kapasitet skaper ubalanser. Fyrbodal tilbyr alle nasjonale yrkesfaglige utdanninger på videregående nivå, men flere viktige spesialiseringer har få plasser eller lav etterspørsel. Østfold tilbyr også alle yrkesfaglige utdanninger, men bare i et begrenset antall kommuner, noe som resulterer i lengre pendleavstander og et mer sentralisert tilbud, mens utdanningene generelt har høy belegg.

Samlet sett viser rapporten at Fyrbodal og Østfold har mange strukturelle utfordringer til felles, men også komplementære styrker. Det er et betydelig potensial for å utvikle felles modeller for yrkesopplæring, validering og grenseoverskridende arbeidsmobilitet. Forholdene styrkes av at arbeidsmarkedene etterspør lignende kompetanse, men forskjeller i regelverk, utdanningssystemer og sertifiseringskrav må adresseres å muliggjøre mer integrerte løsninger.

# Innholdsfortegnelse

<b>1. Innledning .....</b>	<b>1</b>
1.1 Formålet med oppdraget.....	1
1.2 Gjennomføring og metodikk .....	1
1.3 Innholdet i rapporten .....	3
<b>2. Grenseregionens samlede kompetansebehov .....</b>	<b>4</b>
2.1 Nåværende situasjon og fremtidig kompetansebehov i Fyrbodal.....	4
2.2 Nåværende situasjon og fremtidig kompetansebehov i Østfold .....	11
2.3 Perspektiver fra aktører i regionen.....	16
2.4 Samlet analyse av kompetansebehov .....	17
<b>3. Grenseoverskridende barrierer for yrkesutøvelse .....</b>	<b>19</b>
3.1 Grensebarrierer i sentrale sektorer .....	19
3.2 Perspektiver fra aktører i regionen.....	30
3.3 Samlet analyse av grensehindringer.....	30
<b>4. Næringsstrukturens karakter og geografi .....</b>	<b>33</b>
4.1 Økonomisk struktur i Fyrbodal .....	33
4.2 Næringsstruktur i Østfold .....	38
4.3 Perspektiver fra aktører i regionen.....	42
4.4 Samlet analyse av næringsstrukturen.....	43
<b>5. Utdanningstilbudet i grenseområdet .....</b>	<b>45</b>
5.1 Yrkesrettet utdanning i Fyrbodal .....	45
5.2 Yrkesrettet utdanning i Østfold.....	55
5.3 Perspektiver fra aktører i regionen.....	62
5.4 Samlet analyse av utdanningstilbudet.....	63

# 1. Innledning

Denne rapporten er utarbeidet av Oxford Research på oppdrag fra Svinesundskomiteen og danner et kunnskapsgrunnlag for det grenseoverskridende arbeidet med kompetanseforsyning i Fyrbodal–Østfold. Rapporten belyser strukturen i arbeidsmarkedet, næringslivet og yrkesopplæringen i regionen, de viktigste kompetansebehovene fremover og hindringene som påvirker grenseoverskridende mobilitet. Målet er å skape et felles kunnskaps- og beslutningsgrunnlag som kan brukes av kommuner, utdanningstilbydere, aktører i arbeidslivet og andre relevante aktører i det videre samarbeidet.

## 1.1 Formålet med oppdraget

Svinesundskomiteen er et politisk samarbeidsorgan for kommuner og regionale aktører i grenseområdet mellom Sverige og Norge. Komiteens oppdrag er å utvikle Østfold og Västra Götaland til en levende og bærekraftig skandinavisk grenseregion hvor mennesker, bedrifter og offentlige aktører kan samarbeide på tvers av landegrensene. Arbeidet omfatter spørsmål knyttet til næringsliv, arbeidsmarked, utdanning og bærekraftig utvikling, og gjennomføres i tett samarbeid mellom 15 kommuner, Västra Götaland region og Østfold fylkeskommune.

Med finansiering fra Interreg Öresund–Kattegat–Skagerrak gjennomfører Svinesundskomiteen et pilotprosjekt i 2025 med mål om å styrke grenseoverskridende samarbeid om kompetanseutvikling i Fyrbodal–Østfold-regionen. Forprosjektet skal legge grunnlaget for en fremtidig felles modell for yrkesopplæring og kompetansetilbud som kan testes i et kommende hovedprosjekt.

Som en del av dette arbeidet har Oxford Research samlet inn data og gjennomført analyser for å gi et helhetlig bilde av regionens kompetansebehov, utdanningstilbud og grenseoverskridende forhold. Informasjonen skal bidra til å identifisere felles utfordringer, komplementære styrker og konkrete muligheter for dypere samarbeid mellom Sverige og Norge.

## 1.2 Gjennomføring og metodikk

Arbeidet ble utført mellom september og november 2025 og er basert på en kombinasjon av kvantitative og kvalitative kilder:

**Statistikk og registerdata:** Analysen er hovedsakelig basert på tilgjengelig offisiell statistikk fra Statistiska centralbyrån (SCB) og Statistisk sentralbyrå (SSB), samt

prognoser og indikatorer fra Arbetsförmedlingen, Nav og andre nasjonale og regionale myndigheter. Der dataene varierer mellom landene, er definisjoner og avgrensninger harmonisert så langt det er mulig. I noen tilfeller er det brukt aggregerte data på fylkes- eller regionnivå når detaljerte kommunedata ikke er tilgjengelige.

Statistikken som presenteres i rapporten er bearbeidet og analysert av Oxford Research. Informasjonen er hovedsakelig basert på aggregerte data fra nasjonale og regionale databaser. Vi har ikke hatt mulighet til å kvalitetssikre informasjonen på individuelt kommune- eller utdanningsnivå.

Statistikken brukes på forskjellige måter i rapporten, avhengig av formålet med hver analyse. For eksempel er sysselsettingstallene i kapittel 2 basert på personer med bostedsadresse i Østfold eller Fyrbodalen, noe som gir et bilde av andelen av befolkningen i grenseområdet som er sysselsatt. I presentasjonen av næringsstrukturen i kapittel 4 har vi derimot brukt sysselsettingsstatistikk for personer med arbeidsplass i de respektive regionene, noe som gjør det mulig å belyse næringslivets omfang og geografiske fordeling mellom ulike næringer. Dataene som er brukt i hver analyse, er spesifisert i tilknytning til de ulike kapitlene.

Kildematerialet omfatter data fra forskjellige år og tidsserier, noe som betyr at enkelte opplysninger ikke er fullt ut sammenlignbare mellom land og mellom ulike deler av analysen. Dette er angitt og kommentert gjennom hele rapporten i tilknytning til den respektive datakilden eller figuren. Forskjeller mellom landenes statistiske systemer og tidsserier gjør at resultatene bør tolkes som veiledende og ikke som nøyaktig sammenlignbare.

**Intervjuer:** For å supplere den statistiske analysen ble det gjennomført en rekke intervjuer med interessenter i Østfold og Fyrbodalen. På norsk side ble det gjennomført samtaler med representanter for Nav, Kompetanseforum Østfold, Halden Næringsutvikling og Fredrikstad Næringsråd. På svensk side ble det gjennomført intervjuer med representanter for LO Västsverige, Fyrbodals kommunalförbund, Handelsavdelning i Trollhättan og Business Region Västsverige.

Formålet med intervjuene var å kvalitetssikre og supplere informasjonen hentet fra statistikk og tidligere rapporter, samt å få en dypere forståelse av hvordan kompetanseforsyningsproblemer oppfattes og håndteres i praksis. Intervjuene ga viktige perspektiver på regionens felles og særegne utfordringer, rekrutteringsbehov i ulike næringer og hvordan utdanningssystemene samhandler med arbeidsmarkedet på begge sider av grensen.

**Dokumentstudier:** I tillegg til offentlig statistikk er eksisterende rapporter, regionale strategier og annen relevant dokumentasjon gjennomgått. De viktigste kildene angis løpende i rapporten i tilknytning til de aktuelle avsnittene.

## 1.3 Innholdet i rapporten

I tillegg til dette innledende kapittelet består rapporten av fire kapitler som til sammen danner et omfattende kunnskapsgrunnlag.

- **Kapittel 2** belyser det samlede bildet av kompetansebehovet i Fyrbodal og Østfold, hvordan arbeidsmarkedene ser ut i dag og hvilke yrker og næringer som anses som viktigst i fremtiden.
- **Kapittel 3** analyserer grenseoverskridende barrierer for yrkesutøvelse, med fokus på yrker hvor forskjeller i regelverk, lisenser eller bransjepraksis påvirker mobiliteten.
- **Kapittel 4** gir en oversikt over næringsstrukturen og den geografiske fordelingen av sysselsetting og verdiskaping på begge sider av grensen.
- **Kapittel 5** undersøker hvordan yrkesopplæringstilbudet i Fyrbodal og Østfold samsvarer med kompetansebehovene som er identifisert tidligere i rapporten, med fokus på utdanningstilbudets innhold, kapasitet og tilgjengelighet.

Sammen gir kapitlene et helhetlig bilde av forutsetningene for et felles og bærekraftig kompetansetilbud i grenseområdet Fyrbodal og Østfold.

## 2. Grenseregionens samlede kompetansebehov

I dette kapitlet ser vi nærmere på kompetansebehovet i grenseområdet Fyrbodal–Østfold. For å forstå både hvilken kompetanse det vil være behov for i fremtiden og regionens evne til å dekke dette behovet, må vi først danne oss et bilde av hvordan arbeidsmarkedet ser ut i dag, særlig når det gjelder sysselsetting, arbeidsledighet og befolkningens utdanningsnivå. Disse faktorene gir en indikasjon på balansen mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft og utgjør dermed et viktig utgangspunkt for å vurdere fremtidige rekrutteringsbehov og regionens evne til å dekke disse.

Kapitlet begynner med en gjennomgang av dagens arbeidsmarkedssituasjon i Fyrbodal og Østfold, før det går videre til å analysere dagens og fremtidens kompetansebehov og avsluttes med en oversikt over de felles utfordringene og mulighetene som preger tilgangen på kompetanse i grenseområdet.

### 2.1 Nåværende situasjon og fremtidig kompetansebehov i Fyrbodal

#### 2.1.1 Arbeidsmarkedets struktur

Arbeidsmarkedet i Fyrbodal er preget av stabil sysselsetting og lav arbeidsledighet sammenlignet med resten av landet, men også av klare forskjeller mellom kommunene. I andre kvartal 2025 var 127 187 personer i alderen 15–74 år sysselsatt i Fyrbodal, noe som tilsvarer en sysselsettingsgrad på om lag 66,2 prosent. Sysselsettingsgraden varierte mellom kommunene, med Strömstad som høyest (70,1 prosent) og Bengtsfors som lavest (61,5 prosent). For Sverige som helhet var sysselsettingsgraden 67,7 prosent.<sup>1</sup>

De største næringene i regionen er helse- og sosialtjenester, utdanning og handel og tjenester, som til sammen sysselsetter flertallet av befolkningen. Disse strukturelle trekkene er beskrevet nærmere i kapittel 4, hvor vi beskriver næringsstrukturen i Fyrbodal.

---

<sup>1</sup> SCB BAS (Befolkningens arbeidsmarkedsstatus), andre kvartal 2025. Sysselsatte personer og sysselsettingsgrad for befolkningen i alderen 15–74 år med bostedsadresse i Fyrbodal. Dataene for Fyrbodal som helhet er egne beregninger basert på aggregerte kommunale data; sysselsettingsgraden er beregnet som totalt antall sysselsatte personer delt på den totale befolkningen i arbeidsfør alder (15–74 år). Dataene refererer til foreløpige statistikker, som brukes her fordi de inneholder de nyeste tilgjengelige dataene. Endelige statistikker kan inneholde mindre justeringer basert på oppdatert administrativ informasjon.

Sysselsettingsgraden følger omtrent samme aldersmønster i alle kommunene i Fyrbodal. Den er høyest i aldersgruppen 25–54 år, som utgjør litt over 60 prosent av alle sysselsatte i Fyrbodal (77 397 personer). En betydelig andel av arbeidsstyrken består av eldre arbeidstakere. Totalt 36 314 personer er i alderen 55–74 år, noe som tilsvarer omtrent 29 prosent av alle sysselsatte. Dette betyr at et stort antall personer vil pensjonere seg i løpet av de kommende årene, noe som igjen betyr at behovet for arbeidskraft forventes å øke. I nesten alle kommuner er sysselsettingsgraden høyest i aldersgruppen 50–54 år (om lag 85 prosent), mens den er lavest blant de yngste og eldste aldersgruppene.<sup>2</sup>

Årlige data for 2023 viser klare forskjeller i hvordan sysselsettingen er fordelt mellom ulike utdanningsnivåer. Den største gruppen av sysselsatte består av personer med tre års videregående utdanning, etterfulgt av personer med tre års eller mer høyere utdanning, som vist i tabell 1 nedenfor.

Tabell 1. Antall sysselsatte og sysselsettingsgrad etter utdanningsnivå i Fyrbodal, 2023. Kilde: SCB<sup>3</sup>

Utdanningsnivå	Antall sysselsatte i Fyrbodal	Sysselsettingsgrad
Grunnskole	14 566	43,4 %
Videregående utdanning, maksimalt 2 år	25 692	64,3 %
Videregående utdanning, 3 år	40 178	81,3 %
Høyere utdanning, mindre enn 3 år	19 242	73,2 %
Høyere utdanning 3 år eller lenger, inkludert doktorgradsutdanning	29 796	83,0 %
Ingen informasjon om utdanningsnivå tilgjengelig	2 088	43,1 %

Sysselsettingsgraden innenfor disse gruppene viser en klar sammenheng mellom utdanningsnivå og etablering på arbeidsmarkedet. Personer med høyere utdanning, spesielt de med tre år eller mer utdanning, har den høyeste sysselsettingsgraden. Personer med kortere utdanning har generelt en svakere posisjon på arbeidsmarkedet.<sup>4</sup> Det er også verdt å merke seg at personer med tre års videregående utdanning er blant gruppene med høyest sysselsettingsgrad, noe som indikerer en sterk etterspørsel etter kompetanse fra videregående utdanning.

Når det gjelder arbeidsledighet i Fyrbodal, var antall arbeidsledige i andre kvartal 2025 6 996 i aldersgruppen 20–65 år, noe som tilsvarer en gjennomsnittlig arbeidsledighet i

<sup>2</sup> SCB BAS (Befolkningens arbeidsmarkedsstatus), andre kvartal 2025. Sysselsatte personer og sysselsettingsgrad for befolkningen med bostedsadresse i Fyrbodal. Dataene for Fyrbodal som helhet er egne beregninger basert på aggregerte kommunale data.

<sup>3</sup> Sysselsettingsgraden etter utdanningsnivå i Fyrbodal er beregnet basert på Statistiska centralbyrås utdanningsstatistikk for innbyggere i alderen 16–74 år, fordelt på utdanningsnivå. Merk at dette avviker fra aldersgruppen 15–74 år som brukes for sysselsatte personer. Dette betyr at sysselsettingsgraden er marginalt overvurdert i dette tilfellet, men avviket anses å være svært lite da få 15-åring er sysselsatte.

<sup>4</sup> SCB BAS (Befolkningens arbeidsmarkedsstatus), 2023. Sysselsatte personer i alderen 15–74 år med bostedsadresse i Fyrbodal. Data for Fyrbodal som helhet er egne beregninger basert på aggregerte kommunale data.

regionen som helhet på omtrent 5,7 prosent. Dette er i tråd med landsgjennomsnittet, som også var 5,7 prosent på samme tid. Arbeidsledigheten varierer mellom kommunene i Fyrbodal: Trollhättan har flest arbeidsledige (2039 personer, tilsvarende 7,1 prosent), mens Åmål har den høyeste andelen arbeidsledige (7,5 prosent, tilsvarende 383 personer). I den andre enden av skalaen ligger Tanum, som har den laveste andelen arbeidsledige med 2,6 prosent (143 personer). Dals-Ed har imidlertid det laveste antallet arbeidsledige med 68 personer (3,4 prosent).<sup>5</sup> Arbeidsledigheten for alle kommunene er presentert i tabell 2.

Tabell 2. Arbeidsledighet i Fyrbodal, kommunalt nivå. Andre kvartal 2025. Kilde: SCB BAS

Kommune	Antall arbeidsledige	Prosent
Åmål	383	7,5 %
Trollhättan	2 039	7,1 %
Bengtsfors	245	6,6 %
Uddevalla	1 615	6,1 %
Vänersborg	1 128	6,1 %
Mellerud	228	6,0 %
Färgelanda	150	5,4 %
Lysekil	268	4,7 %
Munkedal	184	4,0 %
Strömstad	222	3,6 %
Dals-Ed	6	3,4 %
Orust	207	3,2 %
Sotenäs	116	3,0 %
Tanum	143	2,6 %
<b>Totalt</b>	<b>6 996</b>	<b>5,7 %</b>

Ungdomsledigheten ligger på 4,0 prosent blant 16–19-åringene og 6,5 prosent blant 20–24-åringene. Dette gjenspeiler særlig overgangen mellom utdanning og arbeid.<sup>6</sup>

Generelt sett er arbeidsmarkedet i Fyrbodal stabilt, men aldrende. Det er store forskjeller mellom kommunene, og en økende andel av innbyggerne er utenfor arbeidsfør alder. På lang sikt utgjør dette en utfordring for tilgangen på kompetanse og arbeidskraft, særlig i yrker hvor rekrutteringsbehovet allerede er stort.

<sup>5</sup> SCB BAS (Befolkningens arbeidsmarkedsstatus), andre kvartal 2025. Antall arbeidsledige og arbeidsledighet i prosent av arbeidsstyrken, i alderen 20–65 år, med bostedsadresse i Fyrbodal. Data for Fyrbodal som helhet er egne beregninger basert på aggregerte kommunale data.

<sup>6</sup> SCB BAS (Befolkningens arbeidsmarkedsstatus), andre kvartal 2025. Arbeidsledighet blant personer i arbeidsstyrken i alderen 16–24 år med bostedsadresse i Fyrbodal.

## 2.1.2 Nåværende kompetansebehov

Fyrbodals står overfor klare utfordringer når det gjelder å dekke arbeidsmarkedets kompetansebehov.<sup>7</sup> Mange arbeidsgivere sier at det er vanskelig å rekruttere personale med riktig utdanning og yrkeserfaring, spesielt i tekniske og praktiske yrker. Samtidig er det et overskudd av arbeidskraft med kun grunnskoleutdanning, noe som bidrar til høyere arbeidsledighet i denne gruppen.

Mangelen på faglært arbeidskraft er særlig merkbar i de bransjene som er viktigst for Fyrbodals økonomi og sysselsetting. I bygg- og anleggssektoren er det stor etterspørsel etter faglært personell, blant annet betongarbeidere, blikkenslagere, murere og maskinoperatører. Det er også et betydelig rekrutteringsbehov i helse- og sosialsektoren. Etterspørselen etter utdannede pleieassistenter, helseadministratører og andre støttefunksjoner øker i takt med at andelen eldre i befolkningen vokser. I vår undersøkelse har vi ikke funnet konkrete tall som beskriver den aktuelle situasjonen for disse behovene, men fremtidige prognoser presenteres i neste avsnitt (2.1.3).

I tillegg til mangelen på utdannet arbeidskraft er det et tydelig matchingsproblem. Matchingsgraden beskriver hvor godt folks utdanning samsvarer med yrket de faktisk jobber i, både når det gjelder utdanningens innhold og nivå. Bare om lag 75 prosent av de sysselsatte i Fyrbodals jobber i et yrke som samsvarer med utdanningen deres. Dette betyr at en fjerdedel jobber utenfor sitt utdanningsfelt. Dette indikerer et misforhold mellom utdanningssystemet og arbeidsmarkedets behov, som igjen kan forklares med flere samvirkende faktorer, som utdanningstilbudet, elevenes/studenters valg av utdanning og graden av samarbeid mellom aktører i utdannings- og arbeidslivet. Kvinner har en litt høyere matchingsgrad enn menn, men samlet sett ligger Fyrbodals lavere enn mange andre svenske regioner.

## 2.1.3 Fremtidige kompetansebehov

Fyrbodals fremtidige kompetanseforsyning står overfor flere utfordringer som i stor grad er knyttet til tre overordnede trender: en aldrende befolkning, et pågående skifte i utdanningsvalg og utdanningsnivå, og strukturelle endringer i næringslivet. Andelen personer i arbeidsfør alder er synkende, mens behovet for personell innen helsevesen, sosialomsorg, utdanning og teknologi øker. Samtidig står et stort antall personer i flere bransjer foran pensjonering, noe som vil forsterke mangelen på kvalifisert arbeidskraft ytterligere. For å illustrere denne utviklingen er det nedenfor gjengitt et utvalg diagrammer hentet direkte fra Västra Götalands prognosedata for Fyrbodals. Prognosen er basert på prognoser på fylkesnivå fra Statistiska centralbyråen (SCB), som delvis er basert på antall personer med utdanning innenfor en bestemt utdanningsgruppe («utbud» i

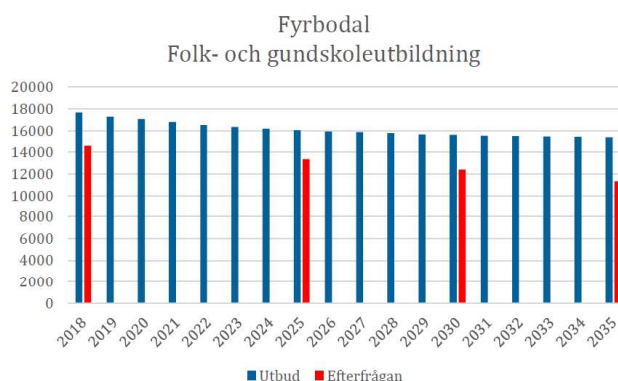
<sup>7</sup> Avsnitt 2.1.2 er basert på data fra rapporten Kompetensbehov på arbeidsmarknaden i Fyrbodals (Fyrbodals kommunalförbund, 2024) <https://www.fyrbodals.se/wp-content/uploads/2025/09/bedomning-av-kompetensbehov-i-fyrbodals.pdf>

figurene under) og delvis på antall personer som er sysselsatt innenfor samme utdanningsgruppe («etterfrågan»). Materialet er ikke tilgjengelig som strukturert data, men det gir et klart bilde av ubalansen mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft som forventes å oppstå i regionen.<sup>8</sup>

Innen 2035 forventes det mangel på arbeidskraft i mange yrker i sektorene som allerede utgjør kjernen i arbeidsmarkedet i Fyrbodal: helse- og sosialtjenester, industri, utdanning, transport og teknologi. Prognosene viser at disse bransjene påvirkes av både demografiske utviklingstrekk og omstillingen koblet til teknologisk utvikling og klimaendringer, som til sammen øker etterspørselen etter kvalifisert arbeidskraft. Dette gjelder både yrkesfaglig utdanning på videregående skole og høyere utdanning, hvor det forventes økt etterspørsel i flere sektorer.

Tilbudet og etterspørselen etter arbeidstakere med grunnskole- eller ungdomsskoleutdanning forventes å avta frem til 2035. Grunnskoleutdanning alene blir stadig mindre aktuelt i yrker som pleieassistent, snekker og salg, hvor videregående utdanning allerede er normen. I visse bransjer forventes etterspørselen etter arbeidskraft med kortere utdanning å øke, noe som vil bremse nedgangen noe, men samlet sett faller etterspørselen raskere enn tilbudet. Figur 1 gjengir et diagram fra Västra Götaland-regionens prognosedata for Fyrbodal, som illustrerer hvordan tilbud og etterspørsel forventes å utvikle seg for grunnskole- og videregående utdanning i Fyrbodal.

Figur 1. Prognose for tilbud og etterspørsel etter grunnskole- og videregående opplæring i Fyrbodal. Kilde: Diagram hentet fra *Utbildnings- og arbeidsmarknadsprognos för Fyrbodal fram till 2035* (2022)



For videregående opplæring forventes den fremtidige utviklingen å variere mellom ulike områder. Den pågående endringen i utdanningssystemet, med en økende andel av befolkningen som tar høyere utdanning, betyr også at flere yrkesfaglige videregående opplæringsprogrammer vil spille en stadig viktigere rolle for å dekke arbeidsmarkedets

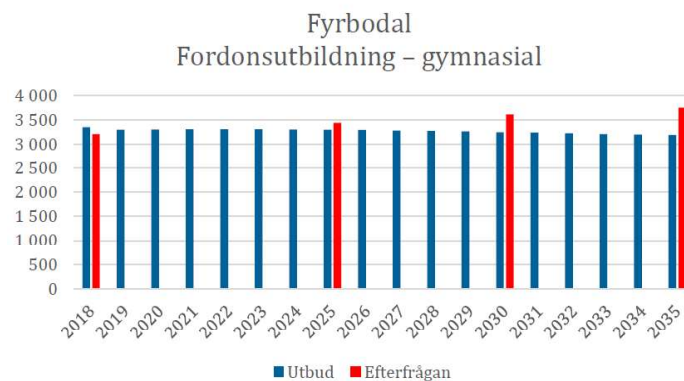
<sup>8</sup> Avsnitt 2.1.3 er basert på Utbildnings- och arbeidsmarknadsprognos för Fyrbodal fram till 2035 (VGR Analysis 2022:45, Västra Götaland Region) <https://mellanarkiv-offentlig.vgregion.se/alfresco/s/archive/stream/public/v1/source/available/sofia/rs7897-268913469-639/surrogate/Utbildnings--- och arbeidsmarknadsprognos Fyrbodal fram till %C3%A5r 2035.pdf>

behov. Prognosene peker særlig på en økende mangel på arbeidskraft innen bil- og transportutdanning, og helse- og sykepleierutdanning. Innenfor disse områdene forventes etterspørselen etter arbeidskraft å øke betydelig raskere enn tilbudet.

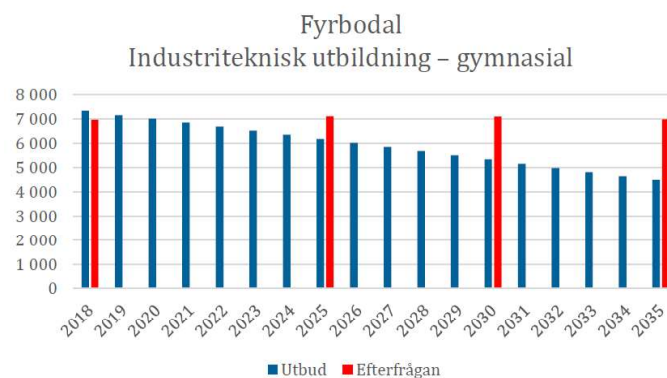
Også bygg- og anleggssektoren og elektro- og energisektoren forventes å oppleve en klar mangel. Landbruket er derimot nærmere balanse, med bare en marginal mangel. Innen VVS og eiendom forventes både tilbud og etterspørsel å øke, men etterspørselen vil vokse litt raskere. Opplæring innen barneomsorg og fritid forventes å forbli i balanse mellom tilbud og etterspørsel, mens handel og administrasjon forventes å avta i både tilbud og etterspørsel i omtrent samme tempo.

Det finnes også områder hvor trenden går i motsatt retning. I transportsektoren forventes det for eksempel mangel på personer med videregående utdanning, da etterspørselen antas å overstige tilbudet på lang sikt. Figur 2–4 nedenfor viser tre diagrammer fra Västra Götaland regions prognosedata for Fyrbodal, som illustrerer utdanningsprogrammene hvor mangelen på arbeidskraft med videregående utdanning forventes å være størst.

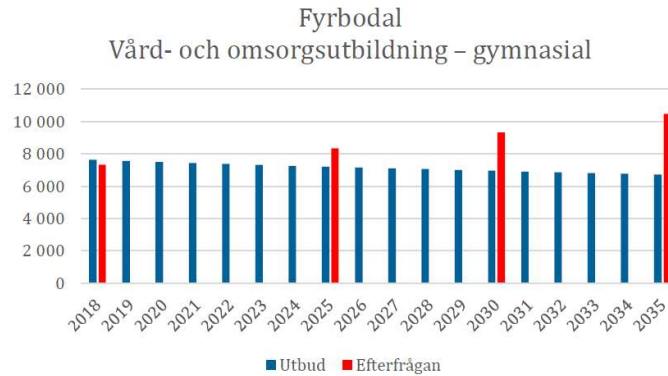
Figur 2. Prognose for tilbud og etterspørsel etter utdanning innen bilbransjen i Fyrbodal. Kilde: Diagram hentet fra *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Fyrbodal fram till 2035 (2022)*



Figur 3. Prognose for tilbud og etterspørsel etter industriell ingeniørutdanning i Fyrbodal. Kilde: Diagram hentet fra *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Fyrbodal fram till 2035 (2022)*



Figur 4. Prognose for tilbud og etterspørsel etter helse- og sykepleierutdanning i Fyrbodal. Kilde: Diagram hentet fra *Utbildnings- og arbeidsmarknadsprognos for Fyrbodal fram till 2035 (2022)*



Det er også klare mønstre på universitetsnivå. Det forventes først og fremst mangel på arbeidskraft innen utdanning og lærerutdanning, delvis fordi det er behov for flere personer med formell utdanning for å erstatte dagens ukvalifiserte lærere, og delvis som følge av en voksende studentmasse. Innen ingeniørfag, naturvitenskap, informatikk og land- og skogbruk forventes det også mangel på arbeidskraft i de fleste utdanningsområder. Spesielt innen IT- og informatikkutdanning forventes både etterspørsel og tilbud å øke frem til 2035, da digitalisering og nye tekniske løsninger stiller høyere krav til formell kompetanse.

Samtidig forventes det å oppstå et overskudd innen humaniora, samfunnsvitenskap, jus og økonomi på universitetsnivå. Her øker tilbudet av arbeidskraft betydelig raskere enn etterspørselen, som forblir uendret eller er synkende innen flere utdanningsområder.

For høyere utdanning innen helse- og sosialomsorg forventes mangelen å vedvare og til og med øke. Den største arbeidskraftmangelen forventes innen jordmorfag, biomedisinsk analyse og spesialist- og grunnleggende sykepleierutdanninger, hvor etterspørselen etter arbeidskraft øker i takt med befolkningsveksten og en økende andel eldre. Siden utdanningssystemet ikke forventes å produsere nok nyutdannede i disse yrkene, er det en risiko for at den nåværende mangelen vil øke mot slutten av prognoseperioden.

### 2.1.4 Sammendrag

Samlet sett er Fyrbodal en region med et relativt stabilt arbeidsmarked, men med klare rekrutteringsvansker i fagområder som krever yrkesfaglig kompetanse. Matchingen mellom utdanning og arbeid er svakere enn i mange andre regioner. Det forventes økt etterspørsel etter videregående utdanning innen bil- og industriingeniørutdanning og helse- og sykepleierutdanning, hvor det allerede er merkbart mangel. Det er også fortsatt høy etterspørsel innen bygg og anlegg, elektro og energi, samt VVS og eiendom. På universitetsnivå forventes det mangel hovedsakelig innen helse- og omsorgstjenester,

pedagogiske utdanninger og lærerutdanninger, mens det forventes overskudd innen humaniora, samfunnsvitenskap, jus og økonomi.

## 2.2 Nåværende situasjon og fremtidig kompetansebehov i Østfold

### 2.2.1 Arbeidsmarkedets struktur

Arbeidsmarkedet i Østfold er bredt, men har en litt lavere sysselsetningsgrad<sup>9</sup> enn landsgjennomsnittet. Ved utgangen av 2024 var om lag 147 600 personer i alderen 15–74 år sysselsatt, tilsvarende en sysselsetningsgrad på 63,1 prosent. Dette er lavere enn landsgjennomsnittet på 68,4 prosent. De største næringene er helse- og sosialtjenester, handel, bygg og anlegg, industri og utdanning, som til sammen sysselsetter over halvparten av arbeidsstyrken. Vi kommer tilbake til næringsstrukturen mer detaljert i kapittel 4.

Ifølge tilgjengelig statistikk har befolkningens utdanningsnivå en betydelig innvirkning på sannsynligheten for å være i arbeid. Tabell 3 viser antall personer i arbeid og sysselsetningsgraden for hvert utdanningsnivå, som viser tydelig at sysselsetningsgraden øker i takt med utdanningsnivået. Den største gruppen består av personer med videregående utdanning, med rundt 60 500 sysselsatte. Sysselsetningsraten i denne gruppen (66,9 prosent) er imidlertid lavere enn for gruppene med universitetsutdanning på både 1–4 år (77,7 prosent) og mer enn 4 år (83,6 prosent).

Tabell 3. Antall sysselsatte og sysselsetningsgrad etter utdanningsnivå i Østfold. Kilde: SSB

Utdanningsnivå	Antall sysselsatte i Østfold	Sysselsetningsgrad
Grunnskole	27 976	44,3 %
Videregående skole	60 502	66,9 %
Universitets- og høyskoleutdanning, 1–4 år	40 530	77,7 %
Universitets- og høyskoleutdanning, over 4 år	14 005	83,6 %
Uspesifisert utdanning	4 619	51,2 %

Aldersfordelingen blant de sysselsatte understreker de demografiske utfordringene. Selv om flertallet av arbeidsstyrken er i alderen 25–54 år, er en betydelig andel – omtrent 37

<sup>9</sup> Alle data i denne delen om sysselsetting i Østfold er hentet fra Statistisk sentralbyrås sysselsetningsstatistikk og refererer til fjerde kvartal 2024. Sysselsetningstallene er basert på personer med bostedsadresse i Østfold. <https://www.ssb.no/statbank/list/regsys>

000 personer, tilsvarende en fjerdedel av alle sysselsatte i Østfold – i alderen 55–74 år. Dette betyr at et stort antall mennesker vil pensjonere seg i nær fremtid.

Ved utgangen av september 2025 var 4 282 personer registrert som helt arbeidsledige<sup>10</sup> i Østfold, noe som tilsvarer 2,8 prosent av arbeidsstyrken. Dette er høyere enn landsgjennomsnittet (2,1 prosent) og plasserer fylket blant regionene i Norge med noe høyere arbeidsledighet. Forskjellene innenfor Østfold er tydelige: Sarpsborg har den høyeste andelen helt arbeidsledige (3,2 prosent), fulgt av Fredrikstad (3,1 prosent), mens Aremark har den laveste (1,2 prosent). Tabell 4 viser hvordan arbeidsledigheten er fordelt på alle kommunene i Østfold.

Tabell 4. Arbeidsledighet i Østfold, kommunalt nivå, september 2025. Kilde: Nav.

Kommune	Antall arbeidsledige	Prosent
Halden	406	2,7 %
Moss	712	2,8 %
Sarpsborg	915	3,2 %
Fredrikstad	1 288	3,1 %
Hvaler	42	1,9 %
Råde	9	2,4 %
Våler	58	1,8 %
Skiptvet	4	2,3 %
Inner Østfold	585	2,5 %
Rakkestad	92	2,2 %
Marker	36	2,1 %
Aremark	8	1,2 %
<b>Totalt</b>	<b>4 282</b>	<b>2,8 %</b>

Totalt er 6 403 personer registrert som arbeidssøkende, inkludert delvis arbeidsledige og deltakere i arbeidsmarkedstiltak. Ungdomsledigheten er merkbar: 1 214 personer i alderen 18–29 år er helt uten arbeid, noe som tilsvarer litt over 28 prosent av gruppen helt arbeidsledige i Østfold.

Samtidig er det høy omsetning i arbeidsmarkedet. I september 2025 ble det utlyst 1 650 nye stillinger i fylket, særlig innen helse- og sosialtjenester (526 stillinger), detaljhandel (196) og serviceyrker (140). Dette viser at etterspørselen etter arbeidskraft er stor, men indikerer også at mange arbeidsledige mangler de ferdighetene som er etterspurt.

<sup>10</sup> Alle data i denne delen om arbeidsledighet i Østfold er hentet fra Navs arbeidsledighetsstatistikk og refererer til september 2025. <https://www.nav.no/no/lokalt/ost-viken/pressemeldinger/arbeidsledigheten-pa-vei-ned-i-ostfold>

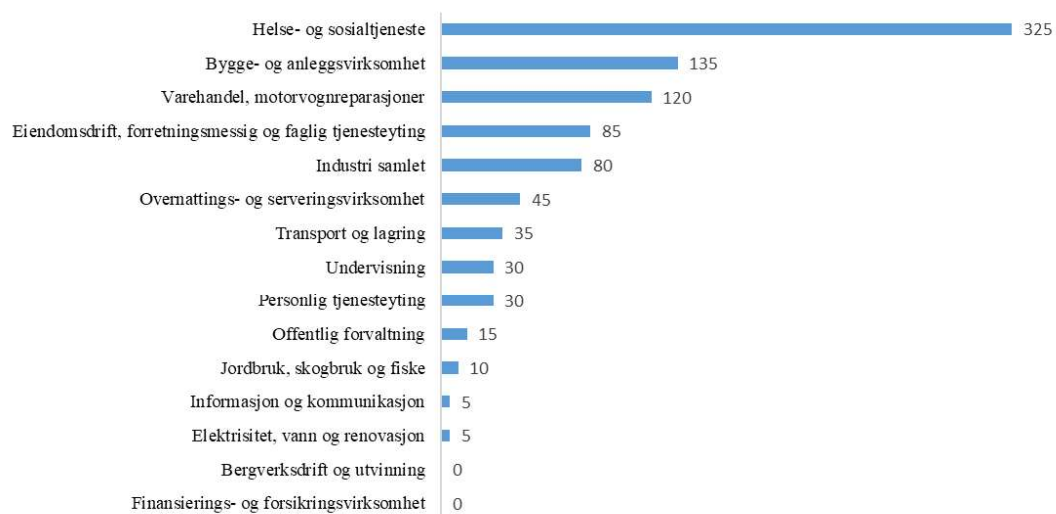
Utfordringen ligger derfor i å matche arbeidskraftens ferdigheter med de ledige stillingene.

## 2.2.2 Nåværende kompetansebehov

Selv om Østfold har en relativt liten samlet arbeidskraftmangel sett fra et nasjonalt perspektiv, er det klare kompetanseutfordringer i flere nøkkelbransjer. Ifølge Navs bedriftsundersøkelse for 2025 er det totale estimerte behovet rundt 900 personer, noe som er lavt sammenlignet med andre regioner og en nedgang fra tidligere år. Bare 9 prosent av bedriftene oppgir at de ikke har klart å fylle en utlyst stilling, mot 12 prosent på nasjonalt nivå.<sup>11</sup>

Til tross for dette er det tydelig at tilgangen på kompetanse fortsatt er et sentralt tema for regionens utvikling.<sup>12</sup> Som figur 5 viser, er behovet størst innen helse- og omsorgssektoren, bygg og anlegg samt handel og tjenester.

Figur 5. Anslått arbeidskraftmangel i Østfold, fordelt på yrkesområder. Kilde: Navs bedriftsundersøkelse for Østfold 2025



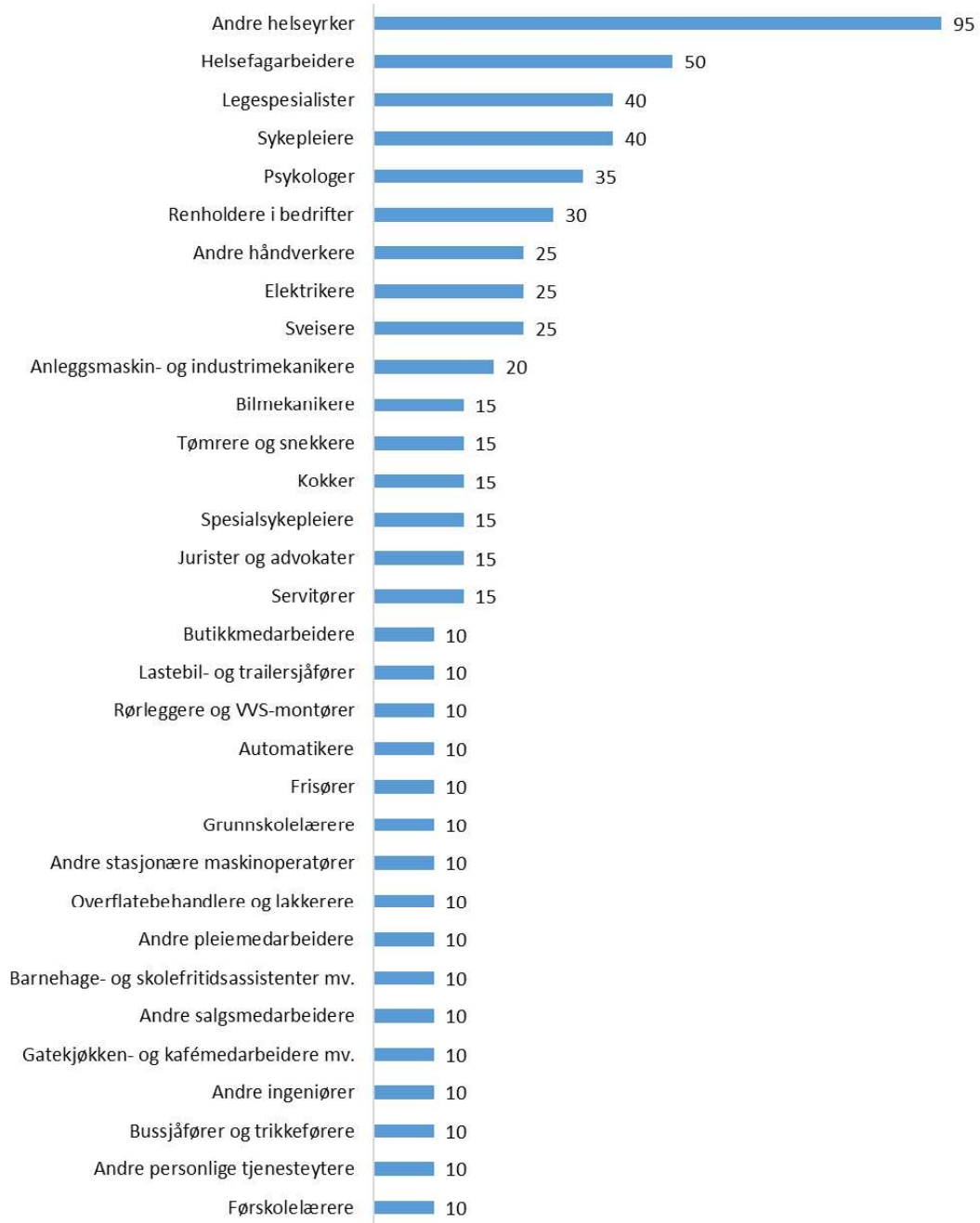
Av de 325 ansatte som mangler i helse- og omsorgssektoren, er det mangel på omtrent 50 helsearbeidere, 40 sykepleiere og 40 spesialistleger, samt 95 andre/ufinerte yrkesroller. Bygg- og anleggssektoren melder om en mangel på rundt 135 personer, særlig elektrikere, sveisere, tømrere, rørleggere/VVS-montører og industrimekanikere. Innen handel, transport og tjenester er det vanskelig å rekruttere renholdere,

<sup>11</sup> Nav (2025a). Bedriftsundersøkelse 2025. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>

<sup>12</sup> Nav (2025b). Bedriftsundersøkelse for Østfold 2025. <https://www.nav.no/attachment/inline/6926359a-acc4-4286-a735-0e5745ed529e:eb7ba425bcf64d2cb798437cdc649fb57da62176/Bedriftsunders%C3%B8kelsen%202025%20%C3%98stfold.pdf>

butikkmedarbeidere, lastebilsjåfører, servitører og kokker. Figur 6 gir et detaljert bilde av yrkene det er etterspørsel etter i Østfold i 2025.

Figur 6. Etterspørsel etter spesifikke yrker. Kilde: Navs bedriftsundersøkelse for Østfold 2025



Arbeidsgivere rapporterer at mangelen hovedsakelig gjelder fagarbeidere på videregående nivå (ca. 400 personer), men også universitetsutdannede med bachelorgrad (ca. 230 personer) utgjør en betydelig gruppe. Innenfor den første gruppen er det særlig stor

etterspørsel etter kompetanse innen mekaniske fag og maskinfag, mens det innenfor den andre gruppen hovedsakelig er etterspørsel etter pleie og omsorg.<sup>13</sup>

NHOs kompetansebarometer 2024<sup>14</sup> bekrefter dette bildet. 60 prosent av bedriftene i Østfold oppgir at de har utilstrekkelig tilgang på faglært arbeidskraft. Behovet er størst innen håndverksfag (40 prosent) og ingeniør- og tekniske yrker (33 prosent). Det mest etterspurte personalet er personer med fagbrev/yrkesfaglig utdanning innen teknologi og industri (48 prosent), elektro og IT (34 prosent) og bygg og anlegg (24 prosent).

Digitalisering er et voksende kompetanseområde. Hele 62 prosent av bedriftene oppgir at de mangler kompetanse til å implementere og bruke kunstig intelligens i sin virksomhet.

Navs bedriftsundersøkelse og NHOs kompetansebarometer har ulike målgrupper (NHOs undersøkelse gjelder kun medlemsbedrifter), men utfyller hverandre. Samlet gir undersøkelsene et helhetlig bilde av Østfold som en region med relativt begrenset samlet arbeidskraftmangel, men med klare rekrutteringsproblemer innen helsevesen, håndverk, teknologi og digitale ferdigheter.

### 2.2.3 Fremtidig kompetansebehov

I årene som kommer forventes Østfold å møte en rekke kompetanseutfordringer som i stor grad bygger på mønstre som allerede er synlige. Demografiske endringer, digitalisering og overgangen til en mer kunnskapsintensiv og bærekraftig næringslivssektor vil påvirke etterspørselen etter arbeidskraft.

Frem til 2030 forventes sysselsettingen i Østfold å vokse moderat, med rundt 4 prosent. Den største økningen vil være innen helse- og sosialtjenester, hvor behovet for arbeidskraft anslås å øke med nesten 3 300 personer. Det forventes også betydelig vekst innen bygg og anlegg, offentlig forvaltning og utdanning. Motsatt forventes sysselsettingen å gå ned innen detaljhandel og finans som følge av digitalisering, e-handel og automatisering. Tradisjonell industri forventes å forbli stabil eller gå svakt ned, mens IKT og tekniske tjenester forventes å stå for den sterkeste prosentvise veksten.<sup>15</sup>

Disse endringene vil føre til økt etterspørsel etter formell utdanning. Andelen sysselsatte med høyere utdanning forventes å øke fra 35 til 41 prosent innen 2030. Det er særlig stort behov for personer med kortere høyere utdanning (1–4 år), for eksempel sykepleiere og

---

<sup>13</sup> Nav (2025b). Bedriftsundersøkelse for Østfold 2025.

<sup>14</sup> NIFU (2025). Kompetanse og arbeidskraft. Innsikt fra NHOs Kompetansebarometer 2024. <https://www.nho.no/contentassets/78484b7562254cf5a2dfe4621b615a64/kompetansebarometeret-2024.pdf>. Det er også utarbeidet regionale rapporter i forbindelse med NHOs Kompetansebarometer. Rapporten for Østfold har gitt tilleggskunnskap til arbeidet med denne rapporten og danner grunnlag for tallene som presenteres i dette kapitlet.

<sup>15</sup> Samfunnsøkonomisk analyse (2022). Framtidige kompetansebehov i Østfold. <https://kudos.dfo.no/documents/345817/files/45250.pdf>

andre yrker innen helse- og sosialtjenester. Samtidig er det fortsatt stort behov for fagarbeidere med videregående utdanning eller yrkesfaglig utdanning, spesielt innen bygg og anlegg, tekniske tjenester og logistikk.

Etterspørselen etter arbeidstakere med kun grunnskole eller studieforberedende videregående utdanning forventes imidlertid å avta. Samlet sett peker trenden mot et økende behov for fagarbeidere og personer med kortere høyere utdanning, mens lavt utdannede grupper vil få større utfordringer med å etablere seg i arbeidsmarkedet.<sup>16</sup>

### 2.2.4 Sammendrag

Samlet sett viser utviklingen i Østfold et arbeidsmarked med stabil sysselsetting, men økende strukturelle utfordringer. Regionen har et bredt næringsliv, men en litt lavere sysselsettingsgrad enn landsgjennomsnittet, og står overfor omfattende pensjonerings i løpet av det neste tiåret. Kompetansemangelen er særlig tydelig innen helse- og omsorgsykker, tekniske yrker, bygg og anlegg og digitalisering. I fremtiden forventes etterspørselen etter fagarbeidere og personer med kortere høyere utdanning å øke, mens arbeidstakere med lav formell utdanning vil få det vanskeligere å etablere seg.

## 2.3 Perspektiver fra aktører i regionen

De intervjuede interessentene bekrefter at både Fyrbodalen og Østfold står overfor lignende kompetanseutfordringer. Behovet for faglært arbeidskraft innen industri, teknologi, bygg og helse/omsorg blir gjennomgående fremhevet, i tillegg til vanskelighetene med å rekruttere personale med riktig yrkeserfaring og formell utdanning. Flere påpeker at mangelen ikke først og fremst skyldes mangel på personer i arbeidsfør alder, men snarere at kompetansen ikke samsvarer med kravene i dagens og morgendagens arbeidsliv.

Spesielt i Fyrbodalen fremheves den pågående omstillingen i industrien mot mer avansert, automatisert og bærekraftig produksjon som en sterk driver for økte kompetansekrav. Bedriftene er på jakt etter teknikere, operatører og vedlikeholdspersonell med både praktisk erfaring og kunnskap om digital styring, robotikk og energieffektivitet. I Østfold beskrives en lignende utvikling innen tekniske og industrielle yrker, men også et økende behov for utdannet helsepersonell og lærere, drevet av en aldrende befolkning og økte krav i velferdssektoren.

Flere aktører understreker at samspillet mellom utdanning og arbeidsliv må styrkes. De ser et behov for tettere samarbeid mellom skoler, bedrifter og kommuner for å sikre at utdanningsprogrammene gjenspeiler de faktiske behovene i arbeidslivet. Dette gjelder både innholdet og omfanget av utdanning og opplæring, samt tilgang til praksisplasser og

---

<sup>16</sup> Ibid.

lærlingplasser. Samtidig understrekes viktigheten av å heve statusen til yrkesrettet utdanning blant unge og skape tydeligere veier for kompetanseutvikling for dem som allerede er i arbeid.

## 2.4 Samlet analyse av kompetansebehov

Analysen av Fyrbodal og Østfold viser at grenseområdet har en lignende arbeidsmarkedsstruktur der helse- og sosialtjenester, utdanning, handel, bygg og anlegg og industri er de viktigste sektorene. Samtidig er forholdene litt forskjellige. I Fyrbodal var sysselsettingsgraden rundt 66 prosent i 2025, noe som er nær det svenske gjennomsnittet. I Østfold var sysselsettingsgraden litt over 63 prosent i 2024, omtrent 5 prosentpoeng under det norske nivået. I Fyrbodal er arbeidsledigheten nær det svenske landsgjennomsnittet, mens Østfold ligger litt over landsgjennomsnittet i Norge. I begge områder er rundt en fjerdedel av den sysselsatte befolkningen mellom 55 og 74 år, noe som betyr et stort antall pensjonerings de neste ti årene og et økende rekrutteringsbehov i flere bransjer.

Når det gjelder kompetansebehov, er mønstrene like, selv om de kommer til uttrykk på forskjellige måter. I Fyrbodal er det en bred og økende mangel på fagarbeidere innen bygg og anlegg, bilindustri, teknologi og helse- og sosialtjenester. Matchingsproblemene er tydelige. Omtrent 25 prosent av de sysselsatte jobber i dag i yrker som ikke samsvarer med utdanningen deres, og regionen har en lavere matchingsgrad enn mange andre svenske regioner. I Østfold viser Navs undersøkelse at den totale estimerte mangelen på arbeidskraft med relevant kompetanse utgjør rundt 900 personer, noe som er relativt lavt sett i et nasjonalt perspektiv. Et tilsvarende tall for Fyrbodal er ikke identifisert i undersøkelsen. Samtidig peker både Nav og NHO på klare rekrutteringsproblemer innen helsevesenet, håndverksyrker, tekniske yrker og logistikk, samt en høy etterspørsel etter personer med yrkesfaglig utdanning og kortere høyere utdanning. Utfordringen i Østfold er i stor grad at mange arbeidsledige mangler den type kompetanse som er etterspurt.

Fremtidsrettede prognoser bekrefter bildet av både felles og delvis komplementære behov, selv om disse behovene beskrives på litt forskjellige måter. I Fyrbodal fokuserer prognosen på forholdet mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft, og peker på bakgrunn av dette på en økende kompetansemangel innen bil- og industriingeniørfag, bygg og anlegg, elektro og energi, samt helse- og sosialfag. Samtidig forventes det overskudd av arbeidskraft innen flere akademiske fagområder som humaniora, samfunnsvitenskap, jus og økonomi. I Østfold fokuserer prognosen på fremtidig sysselsetting, dvs. antall arbeidsplasser, som er en indikasjon på fremtidig kompetansebehov. Her forventes sysselsettingen, og dermed kompetansebehovet, å øke moderat frem til 2030, med sterkest vekst innen helse- og sosialtjenester, bygg og anlegg, offentlig forvaltning, utdanning og IKT. Behovet for arbeidstakere med høyere utdanning

forventes å øke betydelig, spesielt de med kortere universitets- eller høyere utdanning, mens etterspørselen etter fagarbeidere med videregående utdanning eller yrkesfaglig bakgrunn vil vedvare. Samlet sett betyr dette at begge delregionene beveger seg mot en struktur hvor personer med kun grunnskoleutdanning får stadig større utfordringer med å etablere seg, mens etterspørselen etter yrkesfaglig utdanning og kortere høyere utdanning øker.

Fra et grenseoverskridende perspektiv innebærer dette både risikoer og muligheter. Fyrbodal og Østfold har delvis overlappende mangelyrker, særlig innen helse- og sosialtjenester, bygg og anlegg, industri, teknologi og visse serviceyrker, men også forskjeller i utdanningsmønstre og arbeidskraftsreserver. Et mer integrert arbeidsmarked kan bidra til å utjevne forskjeller i sysselsettingsgraden, utnytte kvalifisert arbeidskraft bedre og skape felles løsninger i sektorene der mangelen er størst. Forutsetningene for dette påvirkes imidlertid av regler om lisensiering, kvalifikasjoner og validering, som diskuteres nærmere i neste kapittel om yrker med grenseoverskridende barrierer.

## 3. Grenseoverskridende barrierer for yrkesutøvelse

Grenseregionen Fyrbodal–Østfold er svært integrert, men for enkelte viktige yrkesgrupper er det barrierer som gjør det vanskelig å arbeide på tvers av landegrensene. Grenseoverskridende barrierer oppstår hovedsakelig som følge av nasjonale regler og bransjepraksis som regulerer hvem som har lov til å utøve et bestemt yrke. I flere tilfeller er yrker regulert ved lov, noe som innebærer at det må oppfylles spesifikke krav til lisens, autorisasjon eller sertifisering for å kunne utøve yrket.<sup>17</sup> Hindringene som presenteres i denne rapporten er ikke unike for Fyrbodal–Østfold, men kan også finnes i andre grenseområder. Vi har valgt å fokusere på yrker hvor det er særlig stor etterspørsel etter arbeidskraft i denne regionen, og hvor hindringer er identifisert i vår undersøkelse.

Fokuset er på yrkesopplæring under universitets- og høyskolenivå. Yrker som krever akademisk høyere utdanning, som leger, sykepleiere eller sivilingeniører, er ikke omfattet av denne gjennomgangen. Det er viktig å understreke at dette ikke er en uttømmende oversikt over alle grensehindringer eller yrker, men snarere en rapport om de hindringene som har vist seg å være mest betydningsfulle i de bransjene vi har undersøkt.

I tillegg til hindringer knyttet til utdanning og formelle kvalifikasjoner, finnes også andre grenseoverskridende utfordringer.<sup>18</sup> Dette er for eksempel forskjeller i trygdeordninger, skatt, dagpenger og pensjonsordninger. For grensependlere kan dette skape usikkerhet om rettigheter og plikter, spesielt hvis de bor i ett land og jobber i et annet. Selv om disse forskjellene i systemene ikke alltid utgjør formelle barrierer, kan de oppleves som kompliserte og føre til praktiske vanskeligheter for både enkeltpersoner og arbeidsgivere.

### 3.1 Grensebarrierer i sentrale sektorer

I denne rapporten fokuserer vi på grensehindringer knyttet til utdanning, faglig kompetanse og godkjenning av kvalifikasjoner. Det generelle bildet er at de fleste nordiske utdanningsprogrammer i utgangspunktet anerkjennes mellom landene.<sup>19</sup> Samtidig viser vår gjennomgang at det ofte er praktiske og administrative barrierer for å

---

<sup>17</sup> Regulerte yrker i Norge: <https://hkdir.no/utdanning-fra-utlandet/lister-og-databaser/yrkes-og-bransjeliste-for-lovregulerte-yrker>

Regulerte yrker i Sverige: <https://verksamt.se/bransch/reglerade-yrken>

<sup>18</sup> <https://www.norden.org/sv/granshinderdatabasen>

<sup>19</sup> Norge: <https://www.norden.org/sv/info-norden/auktorisering-och-erkannande-av-utlandskvalifikation-i-norge>.

Sverige: <https://www.norden.org/sv/info-norden/auktorisering-och-erkannande-av-utlandskvalifikation-i-sverige>

bruke sine ferdigheter på tvers av landegrensene. Slike barrierer er beskrevet nedenfor for utvalgte bransjer og yrker: helsevesen, bygg og anlegg, industri, handel og transport.

### 3.1.1 Helse

Helse- og sosialfaglige yrker er kritiske på begge sider av grensen. Befolkningen blir eldre og behovene øker, samtidig som det er mangel på kvalifisert personell. I Østfold er de fem mest etterspurte yrkene alle innen helsesektoren, ifølge Navs bedriftsundersøkelse. Det er for eksempel mangel på helsefagarbeidere og sykepleiere. Samtidig har norske arbeidsgivere historisk sett vært avhengige av svensk arbeidskraft.

**Krav og regelverk:** I Sverige har *undersköterska* nylig blitt en beskyttet tittel (2023) som krever bevis på fullført utdanning fra Socialstyrelsen. De som har videregående utdanning innen helse og omsorg eller tilsvarende, kan søke om dette sertifikatet, og fra 2033 vil dette være påkrevd for å kunne arbeide under yrkestittelen *undersköterska*.<sup>20</sup> I Norge er det tilsvarende yrket helsefagarbeider et regulert yrke. For å arbeide som helsefagarbeider kreves det norsk autorisasjon utstedt av Helsedirektoratet. Godkjenning gis til de som oppfyller norske krav til utdanning og praksis, og prosessen innebærer at utdanningsbevisene vurderes og godkjennes av norske myndigheter.<sup>21</sup>

**Hindringer for grenseoverskridende arbeid:** Selv om de nordiske landene i prinsippet anerkjenner hverandres helse- og omsorgsutdanninger<sup>22</sup>, finnes det praktiske hindringer. Fra juli 2023 vil Norge kreve at svenske sykepleierassistenter først må skaffe seg den svenske Socialstyrelsens sertifikat for en beskyttet yrkestittel før norsk autorisasjon behandles i henhold til EØS-reglene.<sup>23</sup> Dette innebærer et ekstra trinn for dem som ønsker å ta arbeid i Norge. Omvendt kan kravet om svensk sertifisering eller beskyttet tittel være et hinder for norsk personell som ønsker å jobbe i Sverige. For eksempel må en helsefagarbeider søke Socialstyrelsen om å få bruke tittelen *undersköterska* i Sverige. I Norge er ambulansarbeider også et regulert yrke<sup>24</sup>. En svensk ambulansarbeider som ønsker å jobbe i Norge, må derfor søke om norsk godkjenning som ambulansarbeider. Omvendt kan en norsk ambulansarbeider uten sykepleierlisens ikke arbeide fritt som ambulanspersonell i Sverige på samme måte, da mange svenske stillinger krever

---

<sup>20</sup> <https://legitimation.socialstyrelsen.se/skyddad-yrkestitel-for-underskoterska/information-om-skyddad-yrkestitel/>

<sup>21</sup> <https://www.helsedirektoratet.no/autorisasjon-og-spesialistutdanning/autorisasjon-og-lisens>

<sup>22</sup> Norge: <https://www.norden.org/sv/info-norden/auktorisering-och-erkannande-av-utlandska-kvalifikationer-i-norge>. Sverige: <https://www.norden.org/sv/info-norden/auktorisering-och-erkannande-av-utlandska-kvalifikationer-i-sverige>

<sup>23</sup> <https://www.helsedirektoratet.no/english/authorisation-and-license-for-health-personnel?path=12-1-apply-for-authoxml-ph-0000pådeeppl.internal%20isation-as-a-health-care-worker-helsefagarbeider-educated-in-the-euceea#haveyoueducatedinsweden>

<sup>24</sup> <https://hkdir.no/utdanning-fra-utlandet/lister-og-databaser/yrkes-og-bransjeliste-for-lovregulerte-yrker>

lisensiert personell. Dette skyldes at en ambulanse i Sverige må være bemannet med minst én lisensiert sykepleier.<sup>25</sup>

**Validering og anerkjennelse:** Det finnes etablerte prosesser for godkjenning innen helsevesenet, men disse kan være tidkrevende. En svensk underskötterska søker først om sertifisering fra Socialstyrelsen og deretter om norsk faglig godkjenning fra Helsedirektoratet, som beskrevet ovenfor. Myndighetene krever omfattende dokumentasjon (utdanningsbevis, kursinnhold, praksisbevis osv.), og behandlingstiden er rundt tre måneder.<sup>26</sup> På den positive siden gir formell anerkjennelse full rett til å utøve yrket i det andre landet når den er oppnådd. For mange andre helseyrker (sykepleiere, leger, fysioterapeuter osv.) finnes det lignende ordninger gjennom nordiske avtaler og EU-direktiver, som gjør mobiliteten enklere på papiret. I praksis har imidlertid rekruttering på tvers av landegrensene ofte skjedd gjennom bemanningsbyråer og initiativ fra arbeidsgivere, snarere enn gjennom den enkeltes eget initiativ. Et eksempel er at norske sykehus de siste årene aktivt har ansatt svenske sykepleiere gjennom bemanningsbyråer, noe som omgår noe av byråkratiet for den enkelte fordi selskapene håndterer søknader og dokumentasjon. Enkeltpersoner i svensk helsevesen som søker jobb i Norge på egen hånd, må derimot gjennom flere administrative trinn. Tabell 5 oppsummerer sentrale krav og barrierer for helse- og sosialtjenester.

Tabell 5. Krav, barrierer og validering i helse- og sosialtjenester (utvalgte yrker)

Yrkesgruppe	Viktige krav i Sverige	Viktige krav i Norge	Hindringer for grenseoverskridende arbeid	Validering og anerkjennelse
<b>Underskötterska/helsefagarbeider</b>	Beskyttet yrkestittel. Krever sertifisering fra Statens helse- og velferdsstyrelse.	Regulert yrke. Krever godkjenning fra Helsedirektoratet.	Et ekstra administrativt trinn: krav om godkjenning fra den respektive nasjonale myndigheten.	Etablerte prosesser. Krever dokumentasjon og viss behandlingstid. Når godkjenningen er gitt, gir den full rett til å utøve yrket i det andre landet.
<b>Ambulansepersonell</b>	Ambulanse i Sverige er normalt bemannet med minst én registrert sykepleier. Svenske tjenester kan derfor kreve sykepleiersertifisering.	Regulert yrke. Krever godkjenning fra Helsedirektoratet. Ingen krav om sykepleierlisens.	Svensk ambulansepersonell må ha godkjenning fra Helsedirektoratet for å arbeide i Norge. En norsk ambulansearbeider uten sykepleiersertifikat er ikke kvalifisert for alle jobber i Sverige.	Anerkjennelse i Norge gis gjennom en søknad til Helsedirektoratet. Ingen nasjonal standard for godkjenning i Sverige, men sykepleierbevis kan være påkrevd.

<sup>25</sup> <https://data.riksdagen.se/fil/E5D1E700-0D8F-4615-8301-06712148C190>

<sup>26</sup> <https://www.helsedirektoratet.no/english/authorisation-and-license-for-health-personnel?path=12-1-apply-for-authorisation-as-a-health-care-worker-helsefagarbeider-educated-in-the-eueea#processingtimeismonths>

### 3.1.2 Bygg

Bygg- og anleggssektoren er en nøkkelindustri i grenseområdet, selv om konjunktorene varierer. Yrker som elektriker, rørlegger og tømrer er viktige for denne industrien. Det rapporteres jevnlig om mangel på arbeidskraft i byggebransjen på begge sider av grensen, mens det kan oppstå arbeidsledighet i nedgangstider. Større mobilitet over grensen kan bidra til å redusere disse ubalansene.

**Krav og regelverk:** Elektriker er et yrke med klare kvalifikasjonskrav i begge land. I Sverige tar man vanligvis elektrofag på videregående skole, etterfulgt av en lærlingperiode for å oppnå et bransjesertifikat som elektriker (ECY-sertifikat). Dette er ikke et lovkrav, men brukes innen bransjen for å kvalitetssikre kompetansen. Å jobbe som elektroinstallatør er derimot et regulert yrke. For å kunne utføre elektroinstallasjonsarbeid selvstendig, kreves det autorisasjon som elektroinstallatør fra Elsäkerhetsverket.<sup>27</sup> I Norge gjennomføres utdanningen på lignende vis, via videregående yrkesfaglig utdanning og lærlingperiode, og en kvalifisert elektriker får fagbrev. For å kunne utføre elektriske installasjoner i Norge kreves det godkjenning fra Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB).<sup>28</sup> Alle utenlandske elektrikere må søke DSB om norsk sertifisering. Kravet er minst tre års dokumentert erfaring og bevis på utdanning for at DSB skal kunne utstede et norsk sertifikat.<sup>29</sup>

For rørleggere er ordningen lik: I Sverige oppnås bransjesertifisering gjennom rørleggerbransjens faglige råd<sup>30</sup> etter videregående skole og praksis. Mange bedrifter krever også Säker Vatten-sertifisering<sup>31</sup>, som er en bransjesertifisering som viser kunnskap om svenske vanninstallasjonsforskrifter. I Norge kreves det fagbrev som rørlegger. Selv om det ikke kreves noen formell statlig lisens for VVS-installatører, krever arbeidsmarkedet at du kan fremvise riktig sertifikat eller fagbrev, avhengig av land.

For andre byggefag som tømrere eller malere er kravene mindre formalisert i loven, men svenske arbeidsgivere krever ofte et yrkesbevis utstedt av Byggnadsindustrins Yrkesnämnder, og i Norge er fagbrev som tømrer og maler standard for ansettelse.

**Hindringer for grenseoverskridende arbeid:** Bygge- og installasjonsyrker er i stor grad påvirket av ulike *bransjesertifikater og forskjeller i sikkerhetskrav*. En svensk elektriker kan ikke umiddelbart ta en jobb som elektriker i Norge, men må først ha jobbet lenge nok og få sine ferdigheter testet av DSB, noe som forsinker muligheten til å jobbe på tvers av

<sup>27</sup> <https://www.elsakerhetsverket.se/om-oss/press/nyheter/2025/auktorisering-som-elinstallator-och-ecy-certifikat--vad-ar-skillnaden/>

<sup>28</sup> <https://www.dsb.no/elsikkerhet/kvalifikasjoner-foretak-og-virksomhet/soke-om-godkjenning-som-elfagfolk-i-norge/>

<sup>29</sup> <https://www.sef.se/stod-pa-jobbet/anstallning-och-lon/arbete-utomlands/>

<sup>30</sup> <https://vvsyn.se/>

<sup>31</sup> <https://sakervatten.se/>

grensen.<sup>32</sup> Omvendt kan en norsk elektriker måtte søke om svensk autorisasjon fra den svenske elsikkerhetsmyndigheten for å kunne jobbe som elektriker på heltid i Sverige. Det er imidlertid ikke krav om autorisasjon som elektriker for å kunne jobbe som elektriker i Sverige, og det er det enkelte selskapet som avgjør hvilke kvalifikasjoner som kreves og hvilket arbeid som kan utføres på vegne av selskapet.<sup>33</sup>

For rørleggere og tømrere finnes det ikke noe grenseoverskridende offentlig sertifiseringssystem, men det oppstår praktiske hindringer når *standarder og sertifikater ikke samsvarer*. En svensk rørlegger med Saker Vatten-sertifisering kan oppleve at denne ikke automatisk anerkjennes av norske arbeidsgivere, som foretrekker dokumentasjon på kunnskap om norske byggekrav og bransjereguleringer.<sup>34</sup> Resultatet kan være et krav om å ta et tilleggskurs eller resertifisere seg i Norge. På byggeplasser krever Norge også et lovpålagt HMS-kort (helse-, miljø- og sikkerhetskort) for alt personell, inkludert utenlandske arbeidstakere. Dette betyr at en svensk håndverker først må registreres av sin norske arbeidsgiver og få tilsendt et personlig HMS-kort før arbeidet kan begynne, selv for korte oppdrag.<sup>35</sup> Den administrative prosessen (norsk D-nummer, registrering i Enhetsregisteret osv.) tar tid og kan være komplisert for små bedrifter. Sverige har en lignende ID-kortstandard (ID06)<sup>36</sup>, men den er ikke lovpålagt. Dette betyr at norske håndverkere i Sverige ikke har de samme formelle kravene, mens svenske håndverkere i Norge må forholde seg til et mer omfattende byråkrati. I tillegg til disse systemene krever mange svenske industribedrifter og anlegg også spesielle sikkerhets sertifikater, for eksempel SSG Entre, for å få tilgang til arbeidsplassen.<sup>37</sup>

**Validering og anerkjennelse:** I bygg- og anleggssektoren er det ingen automatisk offisiell validering av nordiske yrkesfaglige kvalifikasjoner. I stedet skjer anerkjennelsen i praksis via arbeidsgivere eller ved at arbeidstakere skaffer seg lokale sertifikater. Ifølge en nordisk avtale *skal* en nordisk yrkesfaglig kvalifikasjon være gyldig i andre land, men i realiteten er det opp til hver enkelt arbeidsgiver å vurdere kompetansen. Hvis en svensk håndverker søker jobb direkte i Norge, må arbeidsgiveren avgjøre om utdanningen tilsvarende en norsk yrkesfaglig kvalifikasjon, og hvis det er usikkerhet, kan søkeren kontakte Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) for en vurdering.<sup>38</sup> Imidlertid er ikke alle klar over denne muligheten, og prosedyren er ikke allment kjent.

<sup>32</sup> <https://www.sef.se/stod-pa-jobbet/anstallning-och-lon/arbete-utomlands/>

<sup>33</sup> <https://www.elsakerhetsverket.se/yrkespersoner/ansok-om-auktorisering/sa-ansoker-du-om-auktorisering/utlandska-meriter/>  
<https://www.elsakerhetsverket.se/yrkespersoner/ansok-om-auktorisering/sa-ansoker-du-om-auktorisering/utlandska-meriter/>

<sup>34</sup> For eksempel har Rørentreprenørene Norge (den norske foreningen for rørleggere) utviklet to sett med bransjereguleringer: <https://www.rornorge.no/utdanning/bransjeregler-for-forebygging-av-vannskader/>

<sup>35</sup> <https://www.grensetjansten.com/sv/foretag/regelverk/hms-kort-id-kort-for-alla-i-bygg--eller-anlaggningsbranschen>

<sup>36</sup> <https://byggforetagen.se/foretagarservice/amnen/id06/>

<sup>37</sup> <https://www.norden.org/no/info-norden/autorisasjon-og-godkjenning-av-utenlandske-kvalifikasjoner-i-sverige>

<sup>38</sup> <https://www.norden.org/sv/info-norden/auktorisering-och-erkannande-av-utlandska-kvalifikationer-i-norge>

Større bedrifter og bemanningsbyråer er ofte godt rustet til å håndtere validering for sine ansatte, f.eks. ved å sikre at utenlandske håndverkere får de nødvendige kortene og en introduksjonsopplæring, mens mindre aktører eller selvstendig næringsdrivende kan mangle ressurser og kunnskap til å gjøre dette.

Tabell 6 oppsummerer de viktigste kravene og hindringene for utvalgte yrker innen bygg og anlegg.

Tabell 6. Krav, grensehindre og validering i bygg- og anleggsbransjen (utvalgte yrker)

Yrkesgruppe	Viktige krav i Sverige	Viktige krav i Norge	Hindringer for grenseoverskridende arbeid	Validering og anerkjennelse
<b>Elektrikere</b>	ECY-sertifikat som bransjestandard. Det kreves autorisasjon fra Elsikkerhetsverket for å utføre elektrisk installasjonsarbeid.	Fagbrev som elektriker. Elektrisk installasjon krever godkjenning fra DSB.	Svenske elektrikere må søke DSB. Norske elektrikere må ha autorisasjon fra det svenske Elsikkerhetsverket for å kunne arbeide som elektroinstallatører i Sverige.	Ingen automatisk nordisk godkjenning. Godkjenning gis via DSB i Norge og, for elektriske installatører, via den svenske Elsikkerhetsverket i Sverige. For ikke-installatører i Sverige er det arbeidsgiverens ansvar å vurdere kompetansen.
<b>Rørlegger</b>	Bransjesertifikat via rørleggerbransjens yrkesråd (yrkesbevis). Krever ofte Säker Vatten-sertifisering.	Fagbrev som rørlegger.	Forskjeller i bransjestandarder. Dokumentasjon, tilleggskurs eller ny sertifisering kan være nødvendig.	Vurdering utføres hovedsakelig av arbeidsgivere. I Norge er individuell vurdering tilgjengelig fra HK-dir.
<b>Snekker/maler</b>	Yrkesbevis fra bransjens faglige råd er vanlig, men ikke et lovkrav.	Et fagbrev som tømrer eller maler er normen.	Forskjeller i bransjestandarder. Dokumentasjon, tilleggskurs eller ny sertifisering kan være påkrevd.	Vurderinger gjøres primært av arbeidsgivere. I Norge kan individuelle vurderinger gjøres av HK-dir.

### 3.1.3 Industri og tekniske yrker

Industri- og tekniske yrker utgjør et viktig grunnlag for Fyrbodalen–Østfold, både når det gjelder antall sysselsatte og behovet for kompetanse i grenseområdet. Selv om Østfold ikke lenger er et like tydelig industrifylke som den har vært historisk sett, er det fortsatt stort behov for arbeidskraft innen industri, prosess teknologi og mekanikk. I Fyrbodalen er industrisektoren en av de største arbeidsgiverne, og den grønne omstillingen øker etterspørselen etter ny kompetanse. Samtidig melder mange bedrifter om vanskeligheter

med å finne kvalifisert personell, og aldersstrukturen er skjev, med mange erfarne teknikere som går av med pensjon i nær fremtid.

**Krav og regelverk:** Mange industriyrker er *delvis* regulert av lov eller bransjestandarder, ofte med fokus på sikkerhet. Sveisere trenger ikke offentlig lisens i verken Sverige eller Norge, men de fleste arbeidsgivere krever gyldige sveisetester eller sertifikater i samsvar med gjeldende standarder (f.eks. ISO 9606). Sertifiseringene kan variere; en sveiser som er godkjent i henhold til svenske sveisetstandarder, kan måtte ta nye tester i henhold til norske standarder, avhengig av bedriftens policy. I bygg- og anleggsbransjen/industrien finnes det også sertifikater for Heta arbeidet<sup>39</sup> i Sverige og tilsvarende sertifikater for Varme arbeider<sup>40</sup> i Norge for arbeid som innebærer brannfare (sveising, skjæring, takarbeid). Disse utstedes av det respektive lands bransjeorganisasjon og anerkjennes ikke automatisk gjensidig. Videre kreves det spesielle førerkort for tunge industri- og anleggsmaskiner: I Norge krever Arbeidstilsynet kursbevis for gaffeltruck-, kran- og maskinførere (f.eks. førere av gaffeltrucker, mobilkraner, gravemaskiner og dumper), som er regulerte yrker.<sup>41</sup> I Sverige finnes det lignende opplæringskurs (gaffeltrucklisens, yrkesbevis for gravemaskiner), men ingen lovkrav.

**Hindringer for grenseoverskridende arbeid:** I denne kategorien oppstår hindringer hovedsakelig rundt *ikke-harmoniserte sertifikater og sikkerhetsstandarder*. Sveisere står overfor problemet at et sertifikat som er fullt gyldig på den ene siden av grensen, ikke automatisk godtas på den andre siden. For eksempel kan en svensk sveiser med sertifikat for trykkbeholdere i henhold til europeiske standarder måtte bevise sin kompetanse på nytt overfor en norsk arbeidsgiver som krever et norsk utstedt sertifikat – ikke fordi kunnskapen er forskjellig, men fordi sertifikatene kommer fra forskjellige organer. Det samme gjelder varmt arbeid: Det norske kurset Varme Arbeider blir ikke automatisk anerkjent i Sverige.<sup>42</sup> En norsk sveiser som ansettes i Sverige, kan derfor måtte ta et nytt kurs i varmt arbeid, selv om vedkommende har gjennomgått tilsvarende sikkerhetsopplæring hjemme. Maskinførere møter lignende byråkrati: En svensk gravemaskinfører med mange års erfaring og svensk førerkort må skaffe seg norsk maskinførerkort via Arbeidstilsynet for å få lov til å føre maskiner for en norsk arbeidsgiver.<sup>43</sup> Prosessen kan omfatte tilleggsopplæring og en førerprøve i henhold til norske regler. Opplæringsbevis (gaffeltruckførerbevis) fra Norge er gyldige i Sverige,

---

<sup>39</sup> <https://www.hetaarbeten.se/sv/>

<sup>40</sup> <https://brannvernforeningen.no/sertifisering/varme-arbeider>

<sup>41</sup> <https://hkdir.no/utdanning-fra-utlandet/lister-og-databaser/yrkes-og-bransjeliste-for-lovregulerte-yrker#T>

<sup>42</sup> Et samarbeid mellom brannvernforeningene i Sverige, Finland, Norge og Danmark har ført til at sertifikater utstedt i hvert land har vært gyldige i alle fire land. Det nye rammeverket, som trådte i kraft 1. januar 2023, innebærer at sertifikater utstedt i et av de andre nordiske landene ikke lenger er gyldige i Sverige. Kilde: <https://www.hetaarbeten.se/sv/faq/allmant-om-heta-arbeten>

<sup>43</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/risikofylt-arbeid/maskiner/utenlandske-kompetansebevis-for-truck-kran-og-masseforflyttingsmaskiner/>

forutsatt at arbeidsgiveren har gjennomført en kompetansevurdering i tråd med kravene fra Arbetsmiljöverkets og utstedt tillatelse til å utføre arbeidet.<sup>44</sup>

**Validering og anerkjennelse:** I fravær av en *enhetlig* valideringsmekanisme er enkeltpersoner og selskaper tvunget til å håndtere hvert kompetanseområde separat. Noen internasjonale sertifikater gjør dette enklere – for eksempel kan en sveiser med ISO-sertifikat vanligvis bruke dette i både Sverige og Norge uten å måtte ta ny prøve. Mange sertifikater er imidlertid nasjonale eller utstedt av bransjeorganer og må derfor tas på nytt i det nye landet. I praksis betyr dette at en grensearbeider kan måtte ha to sett med sertifiseringer. Arbeidsgivere med erfaring fra internasjonal rekruttering hjelper vanligvis til og vet hva som kreves, men nye eller mindre aktører kan synes prosessene er forvirrende. Større bedrifter er bedre rustet til å arrangere tilleggsopplæring for utenlandske ansatte, for eksempel ved å la svenske industrimekanikere som er ansatt i Norge, ta norske kurs i arbeidstiden for å oppfylle alle norske sikkerhetskrav.

Tabell 7 gir en oversikt over viktige krav og barrierer i industri- og tekniske yrker.

Tabell 7. Krav, grensehindre og validering i industrien (utvalgte yrker)

Yrkesgruppe	Viktige krav i Sverige	Viktige krav i Norge	Hindringer for grenseoverskridende arbeid	Validering og anerkjennelse
<b>Sveisere og annet varmt arbeid</b>	Relevant yrkesopplæring og sertifikater i samsvar med standarder (f.eks. ISO 9606). Varmarbeidssertifikater for brannfarlig arbeid.	Fagbrev som sveiser og tilsvarende ISO-sertifikat. Sertifikat for varmt arbeid for brannfarlig arbeid.	Sertifikater blir ikke automatisk godkjent. Sertifikater for varmt arbeid og sertifikater for varmt arbeid blir ikke gjensidig godkjent.	Internasjonale sveisesertifikater (ISO 9606) forenkler prosessen. Nasjonale sertifikater og brannsertifikater må kanskje tas på nytt.
<b>Maskinoperatør / gaffeltruckfører / kranfører</b>	Gaffeltruckførerbevis/yrkesbevis kreves ofte. Arbeidsgiveren vurderer kompetansen og gir tillatelse.	Regulert yrke. Kursbevis kreves.	Svenske sjåfører må søke Arbeidstilsynet.	I Sverige er det en viss fleksibilitet via arbeidsgiveren. I Norge kreves godkjenning fra Arbeidstilsynet.

### 3.1.4 Handel

Handelsyrker, spesielt innen detaljhandel, spiller en avgjørende rolle i grenseområdet Fyrbodal–Østfold. Strömstad og omegn er et tydelig eksempel, hvor en stor del av aktiviteten drives av norske grensehandlere. Her spiller handel en viktig rolle som arbeidsgiver og drivkraft for lokaløkonomien, og takket være grensehandelen har regionen lenge hatt lav arbeidsledighet og mange unge begynner i butikkjobber rett etter

<sup>44</sup> <https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/fordon/>  
<https://www.tya.se/om-oss/fragor-och-svar/galler-de-norska-danska-utbildningsintygen-for-truck-i-sverige/>

skolen. Samtidig gjør avhengigheten av norske kunder handelen sårbar, noe som ble særlig tydelig under pandemien.

**Krav og regelverk:** Generelt sett kreves det ingen spesifikk formell faglig kvalifikasjon for å jobbe i butikk eller lager. I Sverige gir det videregående salg- og serviceprogrammet relevante grunnleggende ferdigheter for butikk- og lagerarbeid. Programmet omfatter kurs i salg, innkjøp, logistikk og varehåndtering, og elevene kan jobbe som butikkassistenter eller lagerarbeidere umiddelbart etter endt utdanning. Deler av programmet foregår på en eller flere arbeidsplasser og kalles arbeidsplassbasert læring (apl), og det er også mulig å fullføre deler av programmet som lærling på en arbeidsplass hvis skolen tilbyr denne muligheten.<sup>45</sup> I Norge tilsvarer dette videregående opplæring i Salg, service og reiseliv, som inkluderer lærlingplass med sikte på å oppnå en yrkesfaglig kvalifikasjon.<sup>46</sup> En yrkesfaglig kvalifikasjon er ikke et strengt krav for alle jobber, men det øker konkurranseevnen og er ofte standard praksis i bransjen. Voksne med lang arbeidserfaring kan oppnå en yrkesfaglig kvalifikasjon som praksiskandidat.<sup>47</sup>

**Hindringer for grenseoverskridende arbeid:** En hindring for grenseoverskridende arbeid er at manglende formell yrkesfaglig kvalifikasjon kan påvirke lønnsnivået. I Norge gir mange tariffavtaler (f.eks. avtalen mellom Virke og HK Norge<sup>48</sup>) et spesielt lønnstillegg for ansatte med fagbrev. En svensk butikkmedarbeider uten norsk yrkesfaglig kvalifikasjon kan derfor bli plassert i en lavere lønnskategori som *ufaglært*, selv om personen har relevant utdanning eller erfaring fra Sverige. For å sikre riktig lønnsnivå er det mulig å søke om *faglig godkjenning* fra HK-dir. Denne vurderingen avgjør om en utenlandsk yrkesfaglig kvalifikasjon kan sidestilles med en norsk yrkesfaglig kvalifikasjon og kan brukes i ansettelses- eller lønnsforhandlinger.<sup>49</sup> I praksis er imidlertid godkjenningen vanligvis uformell, og mange arbeidsgivere i grenseområdet aksepterer svensk utdanning og erfaring hvis det er relevant for jobben. Det er imidlertid en risiko for at ferdighetene ikke blir fullt ut tatt i betraktning ved lønnsfastsettelsen.

Ellers er de viktigste hindringene for butikk- og lageransatte i Fyrbodalen–Østfold av *praktisk art* og ikke direkte knyttet til utdanning eller formelle kvalifikasjoner. De som jobber på tvers av grensen, kan måtte håndtere administrative spørsmål som skatte- og forsikringsregler i begge land, noe som kan oppleves som komplisert. Språkbarrierer er generelt små i denne grenseområdet, men forskjeller i terminologi kan påvirke kundekontakt og intern kommunikasjon. Grenseoverskridende handel er også følsom for ytre påvirkninger. For eksempel påvirker valutasvingninger kjøpsatferden, som igjen

---

<sup>45</sup> <https://utbildningsguiden.skolverket.se/gymnasieskolan/gymnasieskolans-program/forsaljnings-och-serviceprogrammet>

<sup>46</sup> <https://utdanning.no/utdanning/vgs/srssr1---->

<sup>47</sup> <https://utdanning.aofostfold.no/studie-og-kurstilbud/fagbrev.salg-service-og-reiseliv/salgsfaget>

<sup>48</sup> <https://www.virke.no/tariff-og-lonn/finn-tariffavtale/landsoverenskomsten-hk/>

<sup>49</sup> <https://hkdir.no/utdanning-fra-utlandet/jeg-har-utdanning-fra-utlandet/sok-godkjenning-av-fag-og-yrkesopplaering/om-godkjenning-av-fag-og-yrkesopplaering>

påvirker bemanningsbehovet i detaljhandelen. Under pandemien hadde restriksjoner og grensestengninger stor innvirkning på butikker og ansatte i regionen. Selv om slike faktorer ikke er grensebarrierer i streng forstand, påvirker de i stor grad viljen og evnen til å ta jobb i detaljhandelen på den andre siden av grensen.

**Validering og anerkjennelse:** Siden yrker innen detaljhandel og tjenesteyting sjelden krever formelle faglige lisenser, skjer anerkjennelse og validering av ferdigheter vanligvis direkte på arbeidsplassen. Arbeidsgivere i grenseområdet anser ofte utdanning og erfaring fra nabolandet som tilstrekkelig, forutsatt at arbeidsoppgavene er likeverdige. Det finnes ingen automatiske systemer for gjensidig anerkjennelse av detaljhandelsutdanning, men i henhold til nordiske avtaler anerkjennes normalt tilsvarende yrkesopplæring mellom landene. I praksis betyr dette at ansvaret for vurdering ligger hos arbeidsgiveren, og at rekruttering primært baseres på praktisk erfaring snarere enn formell validering.

Tabell 8 oppsummerer de viktigste trekkene ved krav, barrierer og godkjenning i handelssektoren.

Tabell 8. Krav, grensehindringer og validering i handelssektoren (utvalgte yrker)

Yrkesgruppe	Viktige krav i Sverige	Viktige krav i Norge	Hindringer for grenseoverskridende arbeid	Validering og anerkjennelse
<b>Butikk- og lagermedarbeidere</b>	Ingen formell lisens kreves. Salgs- og serviceprogrammet gir relevante videregående skolekvalifikasjoner.	Videregående program for salg, service og reiseliv gir relevante ferdigheter. Et fagbrev er vanlig, men ikke alltid påkrevd.	Svenske ansatte uten fagbrev kan bli plassert i en lavere lønnskategori (ufaglærte). Forskjeller i tariffavtaler, arbeidsrett og administrative systemer kan skape hindringer.	I Norge er det mulig å få en formell vurdering via HK-dir for å likestille kompetanse med et fagbrev. I praksis blir anerkjennelse ofte gitt direkte av arbeidsgivere på grunnlag av erfaring.

### 3.1.5 Transportsektoren

Selv om transportsektoren ikke er en av de største næringene i regionen, spiller den en sentral rolle for å muliggjøre andre deler av økonomien. Transport og logistikk er et nødvendig knutepunkt for bygg- og anleggssektoren, industrien, handelen og tjenestesektoren, og er derfor en integrert del av regionens verdikjeder. Å sikre mobiliteten til transportpersonell kan derfor være et strategisk viktig tiltak for regionens forsyning og handel.

**Krav og regelverk:** Sjåfører som transporterer passasjerer og gods med buss og lastebil er underlagt EU/EØS-felles krav til yrkeskvalifikasjoner for sjåfører. I tillegg til førerkort for den aktuelle kjøretøyklassen (C/CE for lastebiler og D/DE for busser) kreves det et

gyldig kompetansebevis: et *yrkeskompetensbevis* (YKB) i Sverige og et yrkessjåførkompetanse (YSK) i Norge. Bevisene utstedes av de respektive nasjonale myndighetene (Trafikverket i Sverige og Statens vegvesen i Norge) og er basert på samme EU-direktiv. For at den profesjonelle kompetansen skal være gyldig, kreves det videreutdanning hvert femte år.<sup>50</sup>

**Hindringer for grenseoverskridende arbeid:** Siden regelverket er harmonisert, er kravene i hovedsak de samme. En svensk sjåfør med gyldig førerkort og YKB kan derfor arbeide i Norge, og en norsk sjåfør med YSK kan arbeide i Sverige, forutsatt at dokumentene er gyldige i henhold til reglene i hvert land. Førerkort fra andre EØS-land er også gjensidig anerkjent.<sup>51</sup> Hvis en sjåfør ønsker å fornye sitt kompetansebevis i Norge, må vedkommende gjennomføre videreutdanning ved et norsk godkjent opplæringscenter, som registrerer opplæringen hos Statens vegvesen. Det samme gjelder i Sverige, hvor svensk videreutdanning og registrering er nødvendig for fornyelse. Bevisene er derfor gyldige på tvers av grensen, men selve fornyelsesprosessen er nasjonal. I tillegg til førerkort og YKB/YSK kan visse typer transport kreve spesielle sertifikater, for eksempel ADR for farlig gods, men også disse er harmonisert gjennom internasjonale forskrifter.<sup>52</sup>

**Validering og anerkjennelse:** Transportsektoren er trolig den bransjen hvor anerkjennelse av faglig kompetanse fungerer best fra et nordisk perspektiv. En sjåfør med gyldige dokumenter kan i prinsippet begynne å jobbe umiddelbart, uten en omfattende valideringsprosess. Den administrative vurderingen som kreves, gjelder vanligvis videreutdanning og fornyelse, ikke kompetansen i seg selv. Tabell 9 viser hvordan sentrale krav i transportsektoren er formulert.

Tabell 9. Krav, grensehindringer og validering i transportsektoren (utvalgte yrker)

Yrkesgruppe	Viktige krav i Sverige	Viktige krav i Norge	Hindringer for grenseoverskridende arbeid	Validering og anerkjennelse
<b>Lastebil- og bussjåfører</b>	Førerkort C/CE eller D/DE og gyldig YKB. Videreutdanning kreves hvert femte år.	Førerkort C/CE eller D/DE + gyldig YSK. Videreutdanning kreves hvert femte år.	Sjåfører kan arbeide på tvers av grensen med gyldige dokumenter. Hindringer oppstår hovedsakelig ved fornyelse, da videreutdanning må fullføres i det landet hvor sertifikatet skal fornyes.	Yrkeskompetanse anerkjennes innenfor EØS. Fornyelsesprosessen er imidlertid nasjonal. Spesielle sertifikater (f.eks. ADR) anerkjennes gjennom internasjonale regler.

<sup>50</sup> <https://www.vegvesen.no/forer-kort/yrkessjafir/yrkessjafir/kompetansebevis/> og <https://www.transportstyrelsen.se/sv/vagtrafik/Yrkestrafik/Gods-och-buss/Yrkesforarkompetens/>

<sup>51</sup> <https://www.norden.org/sv/info-norden/korkort-i-norge>

<sup>52</sup> <https://www.dsb.no/farlige-stoffer/transport-av-farlig-gods/veiledning/ofte-stilte-sporsmal-om-transport-av-farlig-gods/>

## 3.2 Perspektiver fra aktører i regionen

Intervjuene viser at grenseoverskridende arbeid fortsatt oppleves som komplisert og tidkrevende i flere viktige yrkesområder. Forskjeller i regelverk, lisenser og faglige sertifikater fremheves som de viktigste hindringene, særlig innen helse og omsorg, bygg og anlegg samt elektro- og installasjonsteknikk. Flere interessenter beskriver hvordan selv små forskjeller i kvalifikasjonskrav eller bransjepraksis kan ha store praktiske konsekvenser for enkeltpersoner. En svensk underskötterska som ønsker å jobbe i Norge, eller en norsk elektriker som søker jobb i Sverige, må ofte gjennomgå separate tester, supplere dokumentasjon og vente på behandling, prosesser som i seg selv kan avskrekke folk fra å ta steget over grensen.

Et tilbakevendende tema i intervjuene er mangelen på klar og omfattende informasjon. Arbeidsgivere og arbeidstakere synes det er vanskelig å vite hvilke kvalifikasjoner som er gyldige på den andre siden av grensen, hvilke attester som må oversettes og hvordan valideringen skal gjennomføres. Selv om de nordiske landene i utgangspunktet anerkjenner hverandres utdanningssystemer, mangler det ifølge flere aktører lett tilgjengelige kontaktpunkter og klare prosedyrer for veiledning.

I tillegg til formelle barrierer nevnes også praktiske og administrative forskjeller som påvirker viljen til å jobbe på tvers av landegrensene: skatte- og trygdesystemer, pensjonsvilkår og forskjeller i banksystemer og ansettelsesprosedyrer. Disse faktorene er sjelden avgjørende i seg selv, men sammen kan de skape usikkerhet og en oppfatning av at grenseoverskridende pendling innebærer «for mye bryderi».

Flere respondenter understreker at det er stor interesse for grenseoverskridende arbeid, særlig i yrker med mangel på arbeidskraft, som helsevesen, bygg og anlegg og industri, hvor behovene er like på begge sider. Interessentene ser derfor et klart potensial i å forenkle mobiliteten gjennom bedre informasjon, felles valideringsverktøy og forhåndsvurderinger av faglig kompetanse. Samtidig påpekes det at arbeidsmarkedsmyndighetene ennå ikke har tilstrekkelig koordinerte prosesser, og at et mer strukturert samarbeid mellom utdanningssystemene og arbeidslivet på tvers av grensen i betydelig grad kunne redusere hindringene.

## 3.3 Samlet analyse av grensehindringer

Samlet viser kapittelet at de største grensebarrierene i Fyrbodal–Østfold ikke er at kvalifikasjoner i utgangspunktet er ugyldige på den andre siden av grensen, men snarere hvordan de oversettes, testes og brukes i praksis. Problemene er mest tydelige i sektorer som allerede er strategisk viktige for regionens kompetansetilbud: helse- og sosialtjenester, bygg og anlegg, samt industrielle og tekniske yrker. Resultatet er at relevante faglige ferdigheter forblir delvis låst til det nasjonale arbeidsmarkedet.

Innen helse- og sosialtjenester er det et mønster der yrker er regulert i begge land og der sertifisering eller beskyttede titler er avgjørende. Svenske og norske helsefagarbeidere kan i prinsippet jobbe på tvers av grensen, men møter flere administrative trinn, krav om nasjonale sertifikater og relativt lange behandlingstider. Ambulansepersonell illustrerer hvordan forskjeller i faglig logikk skaper spesifikke barrierer: en norsk ambulansearbeider uten sykepleierutdanning passer ikke automatisk inn i den svenske bemanningsmodellen, hvor ambulanser normalt er bemannet med minst én sertifisert sykepleier. På papiret finnes det etablerte anerkjennelsessystemer, men i praksis er det ofte større arbeidsgivere og bemanningsbyråer som har kapasitet til å navigere i prosessene, mens enkeltpersoner kan oppleve dem som komplekse og tidkrevende.

Innen bygg og anlegg, industri og tekniske yrker er det i stedet bransjesertifiseringer, sikkerhetsforskrifter og standarder som skaper friksjon. Elektrikere, rørleggere, sveisere og maskinoperatører er svært avhengige av fagbrev, yrkesbevis, sikkerhetskurs og/eller spesielle førerkort, som ofte er nasjonalt spesifikke. En svensk elektriker eller sveiser kan ikke bare ta en norsk rolle uten å få sertifikatene sine testet, fullføre tilleggs kurs eller ta visse sertifikater på nytt. I praksis kan dette bety at man trenger to sett med kvalifikasjoner. Større bedrifter utvikler noen ganger interne prosedyrer for å håndtere dette, mens mindre arbeidsgivere og selvstendig næringsdrivende kan synes regelverket er vanskeligere å forstå, noe som kan hindre mobilitet.

Transportsektoren er et viktig unntak. Her er regelverket i stor grad harmonisert gjennom EU og EØS, og førerkort og faglige kvalifikasjoner anerkjennes gjensidig. Det er derfor lettere for lastebil- og bussjåfører å flytte over grensene enn for mange andre yrkesgrupper. Dette viser at felles regelverk og klare anerkjennelsesmekanismer faktisk kan skape et fungerende grenseoverskridende arbeidsmarked i praksis.

I handelssektoren er hindringene mer indirekte, og formelle krav til yrkesopplæring spiller en mindre rolle. Her handler det mindre om umuligheten av å få jobb og mer om risikoen for at ferdigheter ikke blir fullt ut anerkjent økonomisk, og at administrative forskjeller reduserer viljen til å ta en jobb på den andre siden. Et eksempel er betydningen av fagbrev i norske tariffavtaler. En svensk butikkmedarbeider uten norsk fagbrev kan for eksempel bli plassert i en lavere lønnskategori til tross for at vedkommende har relevant erfaring. I tillegg kommer administrative spørsmål som skatt, trygd og pensjonsrettigheter, som sjelden utgjør absolutte barrierer, men som kan dempe viljen til å ta jobb i nabolandet.

Gjennom hele kapittelet vises det at validering og anerkjennelse ofte skjer på en fragmentert måte, yrke for yrke og arbeidsgiver for arbeidsgiver, snarere enn gjennom omfattende, lett tilgjengelige systemer. Der formelle regler, sertifikater og sikkerhetskrav ikke er harmonisert, er det den enkelte eller det enkelte selskapet som bærer kostnadene i form av tid, administrasjon og usikkerhet. Samtidig peker analysen også på et betydelig

potensial: Hvis flere opplæringskurs og bransjesertifiseringer kunne forhåndsvurderes i fellesskap, hvis informasjonen om valideringsveier ble tydeligere og hvis det ble utviklet målrettede brobyggende opplæringsmoduler, kunne flere av de identifiserte hindringene reduseres.

I neste kapittel utdyper vi analysen ved å belyse strukturen i næringslivet i Fyrbodal og Østfold, og hvor i regionen de næringene som her er identifisert som særlig sentrale, er lokalisert.

## 4. Næringsstrukturens karakter og geografi

Sammensetningen av næringslivet i Fyrbodal–Østfold setter rammen for hvilke ferdigheter som er etterspurt i regionen. Dette kapittelet gir en oversikt over de største bransjene, både når det gjelder sysselsetting og økonomisk verdi, samt et geografisk bilde av hvor ulike næringer er konsentrert. Analysen belyser hvordan de to delregionene både ligner hverandre og skiller seg fra hverandre i næringsstrukturen, fra velferdssektorens vesentlige betydning til industriens og bygg- og anleggssektorens fortsatt store rolle.

### 4.1 Økonomisk struktur i Fyrbodal

#### 4.1.1 Næringer basert på sysselsetting

I 2024 var antall sysselsatte i Fyrbodal 116 483. Samtidig var antall sysselsatte med bostedsadresse i regionen 128 117<sup>53</sup>, noe som viser at en del av den yrkesaktive befolkningen pendler til arbeid utenfor Fyrbodal. Mange pendler til Göteborg-området og Stenungsund, men mobiliteten er også høy innenfor Fyrbodal, spesielt mellom Trollhättan, Uddevalla og Vänersborg.<sup>54</sup>

Sysselsettingen i Fyrbodal er fordelt på flere bransjer, hvorav noen er spesielt viktige for regionens arbeidsmarked. Den største bransjegruppen er helse-, omsorgs- og sosialtjenester, som sysselsetter rundt 24 900 personer, tilsvarende mer enn en femtedel av alle sysselsatte i regionen (21,3 prosent). Dette forsterkes av en demografisk utvikling der en aldrende befolkning øker behovet for helse- og omsorgspersonell.<sup>55</sup>

Handel og tjenester er den nest største sektoren, med rundt 14 500 ansatte, eller 12,4 prosent av den totale arbeidsstyrken. Dette gjenspeiler den sterke tilstedeværelsen av detaljhandel og tjenesteytende yrker både i kystkommunene og i større byområder. Sektoren omfatter butikker, grensehandel, engroshandel og bilverksteder. I absolutte tall er det flest sysselsatte i handel i Trollhättan, Uddevalla og Vänersborg, som til sammen utgjør litt over halvparten av regionens sysselsatte i sektoren. Dette er ikke overraskende, da disse kommunene har den største befolkningen i området. Den største andelen

<sup>53</sup> Sysselsettingsdataene i avsnitt 4.1.1 er basert på SCB BAS (Befolknings arbeidsmarkedsstatus), 2024, og refererer til personer som arbeider i Fyrbodal. For individuelle data, se respektive kilde i teksten. Merk at tallet for personer med bostedsadresse i regionen også refererer til 2024 og derfor avviker fra det tilsvarende tallet i avsnitt 2.1.1 (127 187 personer i andre kvartal 2025).

<sup>54</sup> Pendling og lokale arbeidsmarkeder i Vest-Sverige (VGR-analyse 2023:3, Västra Götaland-regionen) <https://mellanarkiv-offentlig.vgregion.se/alfresco/s/archive/stream/public/v1/source/available/sofia/rs7897-268913469-670/native/Pendling-og-lokale-arbeidsmarkeder-i-Vest-Sverige-VGR-analyse-2023-3.pdf>

<sup>55</sup> Kompetansebehov på arbeidsmarkedet i Fyrbodal (Fyrbodal Kommunesammenslutning, 2024) <https://www.fyrbodal.se/wp-content/uploads/2025/09/bedomning-av-kompetensbehov-i-fyrbodal.pdf>

sysselsatte i handel, målt i prosent av alle sysselsatte, finnes imidlertid i Strömstad, Tanum og Sotenäs. Her spiller handel en særlig viktig rolle, delvis takket være grensehandelen med Norge. Sysselsettingen i handel i Strömstad er nesten dobbelt så høy som gjennomsnittet for Fyrbodal.

Deretter følger utdanningssektoren med ca. 14 100 ansatte (12,1 prosent), noe som gjenspeiler omfattende virksomhet innen grunnskole, videregående skole og voksenopplæring. Industri, inkludert gruvedrift, sysselsetter ca. 13 800 personer (11,8 prosent). Industrien har lenge hatt sterke røtter i Fyrbodal, spesielt i Trollhättan, hvor bil- og maskinindustrien er viktige deler av næringslivet. Bygg- og anleggsbransjen sysselsetter rundt 9 800 personer (8,4 prosent) og spiller en sentral rolle i regionens boligutvikling, infrastruktur og lokale entreprenøraktiviteter. Sammen med bedrifter innen juridisk, finansiell, vitenskapelig og teknisk sektor, som sysselsetter rundt 9 100 personer (7,8 prosent), og offentlig forvaltning og forsvar, som sysselsetter rundt 7 000 personer (6 prosent), er disse næringene viktige deler av arbeidsmarkedet i Fyrbodal.

Andre næringer i tjenestesektoren inkluderer hoteller og restauranter (4 prosent), transport og lagring (3,9 prosent) og kultur-, underholdnings- og fritidssektoren (3,8 prosent).

Samlet sett er Fyrbodal preget av en blanding av offentlig og privat sektor, hvor helsevesen, utdanning, handel og industri utgjør hjørnesteinene i den regionale sysselsettingen. Tabell 10 viser de ti største bransjegruppene i Fyrbodal basert på antall sysselsatte i 2024.

Tabell 10. De ti største bransjegruppene i Fyrbodal målt i sysselsetting (2024). Kilde: SCB BAS

Bransje	Antall ansatte per næring i Fyrbodal	Andel av totalt antall sysselsatte i Fyrbodal
Helse-, pleie- og sosialtjenester	24 863	21,3 %
Handel, inkludert reparasjon av motorvogner	14 501	12,4 %
Utdanning	14 148	12,1 %
Produksjonsindustri og gruvedrift	13 791	11,8 %
Bygg	9 754	8,4 %
Selskaper innen jus, finans, vitenskap, teknologi og utleietjenester	9 080	7,8 %
Sivile myndigheter og forsvar	6 961	6,0 %
Hoteller og restauranter	4 710	4,0 %
Transport og lagring	4 528	3,9 %
Kultur, underholdning, fritid og tjenester	4 419	3,8 %

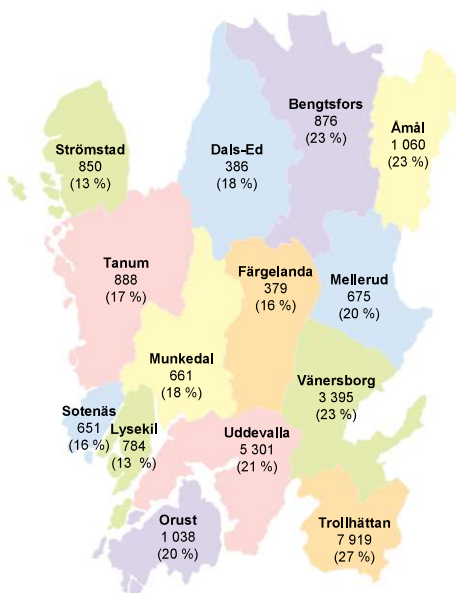
## Geografisk fordeling

Den geografiske fordelingen av sysselsettingen etter arbeidssted gjenspeiler tydelig regionens ulike økonomiske profiler. De tettest befolkede kommunene, Trollhättan og Uddevalla, dominerer med det største antallet ansatte i alle større næringer, spesielt innen helsevesen, utdanning, handel og industri. Vänersborg har også relativt høy sysselsetting i flere sektorer.

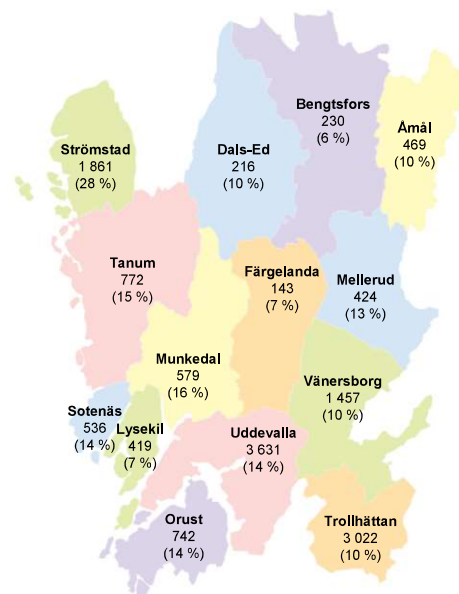
Samtidig finnes det kommuner hvor det totale antallet sysselsatte i en bestemt næring er relativt lite, men hvor næringen utgjør en stor andel av det lokale arbeidsmarkedet. I kystkommunene, særlig Strömstad, men også Tanum og Sotenäs, har handel og tjenester en sterk posisjon. Andelen sysselsatte i handel er høyere her enn gjennomsnittet for regionen.

Figur 7–11 nedenfor viser den geografiske fordelingen av de fem største næringene i Fyrbodalen. Kartene viser både antall sysselsatte per næring og næringens andel av kommunens totale sysselsetting (prosent i parentes).

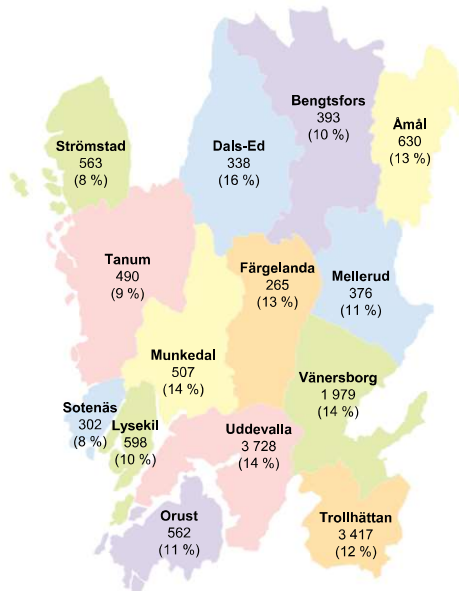
Figur 7. Helse-, pleie- og sosialtjenester: antall sysselsatte og andel av kommunens totale sysselsetting (Fyrbodalen). Kilde: SCB BAS



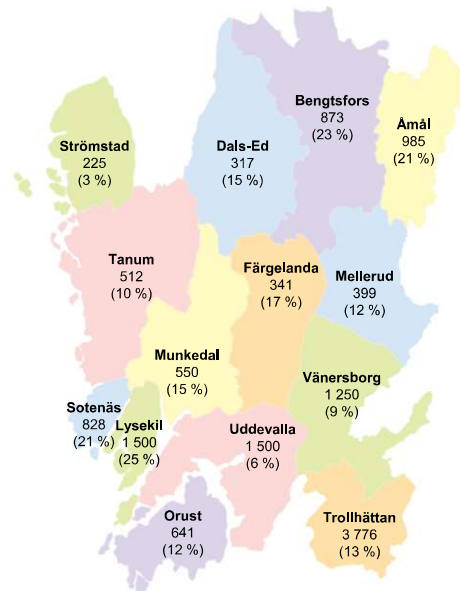
Figur 8. Handel: antall sysselsatte og andel av total sysselsetting i kommunen (Fyrbodalen). Kilde: SCB BAS



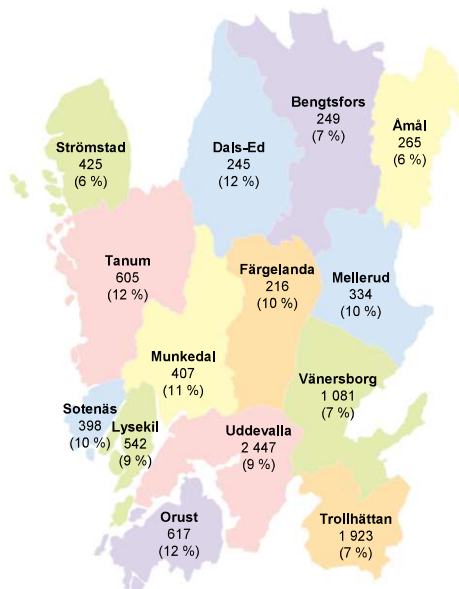
Figur 9. Utdanning: antall sysselsatte og andel av total sysselsetting i kommunen (Fyrbodal). Kilde: SCB BAS



Figur 10. Bygg: antall ansatte og andel av total sysselsetting i kommunen (Fyrbodal). Kilde: SCB BAS



Figur 11. Industri: antall sysselsatte og andel av total sysselsetting i kommunen (Fyrbodal). Kilde: SCB BAS



## 4.1.2 Økonomisk struktur i næringslivet

Fyrbodals økonomi genererte et bruttoregionalprodukt (BRP) på rundt 121 milliarder svenske kroner i 2023. Dette tilsvarer omtrent ti prosent av det totale BRP i Vest-Sverige, som utgjorde omtrent 1 225 milliarder SEK samme år.<sup>56</sup> På grunn av begrenset tilgang til detaljert statistikk for enkeltkommuner i Fyrbodalen, er deler av analysen basert på regionale data for Vest-Sverige som helhet.<sup>57</sup>

Den største næringen i Vest-Sverige målt i økonomisk verdi er industrien, som bidro med omtrent 250 milliarder svenske kroner til det totale BRP i 2023. Selv om industrien har sterke røtter i Fyrbodalen, er det Göteborg-regionen og andre store byområder som står for den største andelen av industriens verdiskaping, særlig gjennom store bil- og prosessindustrier. Det finnes imidlertid flere tydelige industriklynger i Fyrbodalen, hovedsakelig i Trollhättan, Uddevalla og Vänersborg, hvor industrien spiller en sentral rolle både for sysselsettingen og den regionale veksten.<sup>58</sup>

I 2024 ble det gjort flere store investeringer og etableringer som styrker Fyrbodals industrielle base og bidrar til regionens økonomiske utvikling. Blant annet investerer bedrifter i produksjonsindustrien og sirkulærøkonomien i nye produksjonsanlegg og teknologiske løsninger i henholdsvis Trollhättan og Uddevalla. Disse investeringene representerer en betydelig kapitaltilførsel til det lokale næringslivet og styrker regionens langsiktige konkurranseevne.<sup>59</sup>

Bedrifter innen juridisk, finansiell, vitenskapelig og teknisk sektor utgjør den nest største næringen i Vest-Sverige målt i økonomisk verdi, og bidrar med litt over 118 milliarder SEK til BRP i 2023. Bransjen omfatter tekniske konsulenttjenester og forsknings- og utviklingsaktiviteter. Til tross for sin økonomiske betydning er bransjens andel av den totale sysselsettingen i Fyrbodalen, som nevnt ovenfor, relativt lav – rundt 8 prosent.

Handel bidro med omtrent 113 milliarder svenske kroner til den totale BRP i Vest-Sverige i 2023, noe som gjør den til den tredje største næringen i regionens økonomi. Det totale detaljhandelssalget i kommunene i Fyrbodalen utgjorde rundt 29 milliarder svenske kroner i 2024. Detaljhandelsverdien er ikke et direkte mål på BRP, men kan brukes som en indikator på bransjens økonomiske betydning. Strömstad, Trollhättan, Uddevalla og

<sup>56</sup> Opplysningene om bruttonasjonalprodukt i punkt 4.1.2 er basert på SCB, Regionala räkenskaper. Bruttoregionprodukt (BRP) i löpande priser, 2023. For individuelle opplysninger henvises det til den respektive kilden i teksten.

<sup>57</sup> Detaljerte statistikker over BRP etter næring for Fyrbodalen er ikke tilgjengelige i åpne kilder. Dataene er bestilt fra Statistiska centralbyrån.

<sup>58</sup> Nåværende situasjon – eksisterende strukturer i Västra Götaland (VGR Analys 2018:24, Västra Götalandsregionen Koncernkontoret) <https://mellanarkiv-offentlig.vgregion.se/alfresco/s/archive/stream/public/v1/source/available/sofia/rs7897-268913469-200/surrogate/Nul%C3%A4geversjon%2018-05-17.pdf>

<sup>59</sup> Årsredovisning 2024. Fyrbodals kommunalförbund (2024). [https://www.fyrbodalen.se/wp-content/uploads/2025/04/arsredovisning\\_2024\\_master.pdf](https://www.fyrbodalen.se/wp-content/uploads/2025/04/arsredovisning_2024_master.pdf)

Strömstad skiller seg spesielt ut med salgsnivåer på mellom 6 og 9 milliarder svenske kroner i 2024.<sup>60</sup>

Strömstad har en særskilt profil innen grensehandel med sterk etterspørsel fra norske forbrukere, noe som genererer en omfattende omsetning i forhold til kommunens størrelse. Tidsseriedata viser også at Strömstad var særlig følsom for virkningene av pandemien, med et tydelig fall i omsetningen i 2020 og 2021. I kontrast til dette var nivåene i Trollhättan og Uddevalla betydelig mer stabile under pandemien, noe som understreker hvor sterkt Strömstad er avhengig av grensehandel. Grensekommunen Tanum har også et relativt høyt salgsnivå, rundt 1,5 milliarder svenske kroner i 2024.<sup>61</sup>

Helse- og sosialomsorg er en av de største næringene i Vest-Sverige målt i økonomisk verdi, og bidrar med rundt 110 milliarder svenske kroner til BRP i 2023. I en region med en aldrende befolkning og omfattende velferdstjenester er næringens betydning tydelig både sosialt og økonomisk.

## 4.2 Næringsstruktur i Østfold

### 4.2.1 Næringer basert på sysselsetting

Ved utgangen av 2024 var det rundt 127 600 personer sysselsatt i Østfold.<sup>62</sup> Som vist i kapittel 2 er det litt over 147 600 sysselsatte med bostedsadresse i Østfold, noe som viser at en del av befolkningen jobber utenfor fylkets grenser. En stor andel pendler til Oslo.<sup>63</sup>

Sysselsettingen er spredt på flere næringer, men noen sektorer skiller seg klart ut på grunn av sin størrelse og betydning for det lokale arbeidsmarkedet. Den største bransjegruppen er helse- og sosialtjenester, som sysselsetter rundt 31 800 personer, tilsvarende en fjerdedel av alle sysselsatte i Østfold (24,9 prosent). Dette gjenspeiler regionens store offentlige sektor og en demografisk utvikling der behovet for helse- og omsorgstjenester øker i takt med en aldrende befolkning.

Deretter følger varehandel, inkludert reparasjon av motorvogner, med rundt 17 200 ansatte (13,5 prosent). Dette viser betydningen av detaljhandel i byer som Fredrikstad, Moss og Sarpsborg, men også av engroshandel og grensehandel med Sverige. Bygg og anlegg er den nest største næringen, med rundt 13 100 ansatte (10,3 prosent), noe som

<sup>60</sup> Detaljhandel 2019–2024, inkludert merverdiavgift og til gjeldende priser. Handelsfakta (2025) Regional handel. <https://handelsfakta.se/handeln-sverige/>

<sup>61</sup> Detaljhandel 2019–2024, inkludert merverdiavgift og til løpende priser. Handel fakta (2025) Regional handel. <https://handelsfakta.se/handeln-sverige/>

<sup>62</sup> Data om næringsstrukturen i Østfold med hensyn til sysselsetting er basert på statistikk fra SSB og refererer til fjerde kvartal 2024. Statistikken omfatter personer med arbeidsplass i Østfold.

<https://www.ssb.no/statbank/list/regsys>

<sup>63</sup> [https://public.tableau.com/app/profile/statistisk.sentralbyr.statistics.norway/viz/vis-pendling-etter-kommune/Pendlingsstrømmer\\_Velgbostedskommune](https://public.tableau.com/app/profile/statistisk.sentralbyr.statistics.norway/viz/vis-pendling-etter-kommune/Pendlingsstrømmer_Velgbostedskommune)

gjenspeiler boligutvikling, infrastrukturinvesteringer og et aktivt lokalt næringsliv. Industri har fortsatt en sterk posisjon, med rundt 12 900 ansatte (10,1 prosent). Til tross for en langsiktig strukturell endring mot tjenestesektoren, beholder industrien sin betydning. Utdanningssektoren sysselsetter 10 600 personer (8,3 prosent), etterfulgt av offentlig forvaltning, forsvar og sosialforsikring med 7900 ansatte (6,2 prosent).

Andre viktige næringer er tekniske tjenester og eiendom (6800 ansatte, 5,3 prosent), transport og lagring (5200, 4,1 prosent), forretningstjenester som bemanning, kontortjenester og sikkerhet (5100, 4,0 prosent) og personlige tjenester (4800, 3,8 prosent).

Når det gjelder sektortilhørighet, arbeider omtrent to tredjedeler (63,5 prosent) av de sysselsatte i privat sektor, mens 34 prosent arbeider i statlig (10 prosent), fylkeskommunal (2,2 prosent) og kommunal (21,8 prosent) sektor. Resten er ansatt i offentlig eide selskaper.

De ti største næringsgruppene målt i sysselsetting er presentert i tabell 11 nedenfor.

Tabell 11. De ti største bransjegruppene i Østfold målt i sysselsetting (2024). Kilde: SSB

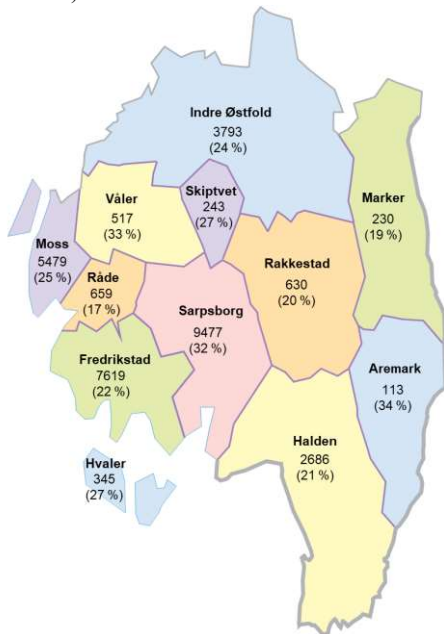
Næring	Antall ansatte	Andel av totalen
Helse- og sosialtjenester	31 800	24,9 %
Varehandel, inkludert reparasjon av motorvogner	17 200	13,5 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	13 100	10,3 %
Industri	12 900	10,1 %
Undervisning	10 600	8,3 %
Offentlig adm., forsvar, sosialforsikring	7 900	6,2 %
Tekniske tjenester og eiendomsdrift	6 800	5,3 %
Transport og lagring	5 200	4,1 %
Forretningsmessig tjenesteyting	5 100	4,0 %
Personlige tjenesteyting	4 800	3,8 %

## Geografisk fordeling

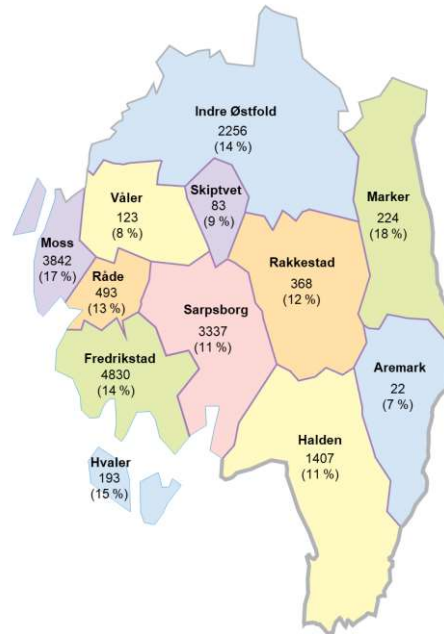
Sysselsettingen i Østfold er i stor grad konsentrert i de fem største kommunene – Fredrikstad, Sarpsborg, Moss, Indre Østfold og Halden – som til sammen står for litt over 90 prosent av all sysselsetting i regionen. Fredrikstad er den største kommunen målt i sysselsetting, med nesten 35 000 sysselsatte, fulgt av Sarpsborg (rundt 29 000) og Moss (i overkant av 22 000). Indre Østfold har rundt 16 000 sysselsatte, mens Halden sysselsetter rundt 13 000 personer.

Figur 12–16 viser den geografiske fordelingen av de fem største næringene i Østfold. Kartene viser både hvor arbeidsplassene er lokalisert (målt i antall ansatte per næring, per kommune) og næringens andel av kommunens totale sysselsetting (prosent i parentes).

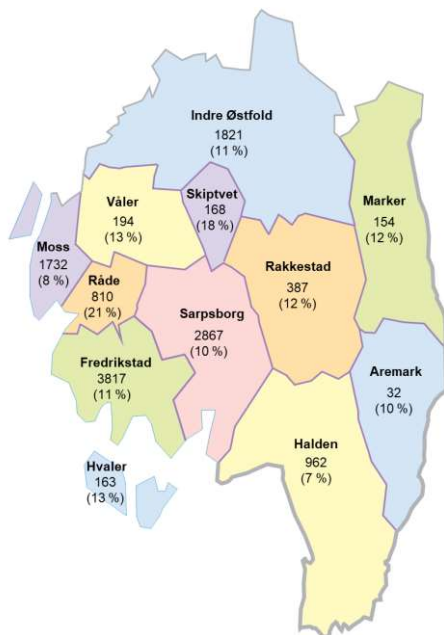
Figur 12. Helse- og sosialtjenester: Antall ansatte og andel av total sysselsetting i kommunen (Østfold). Kilde: SSB



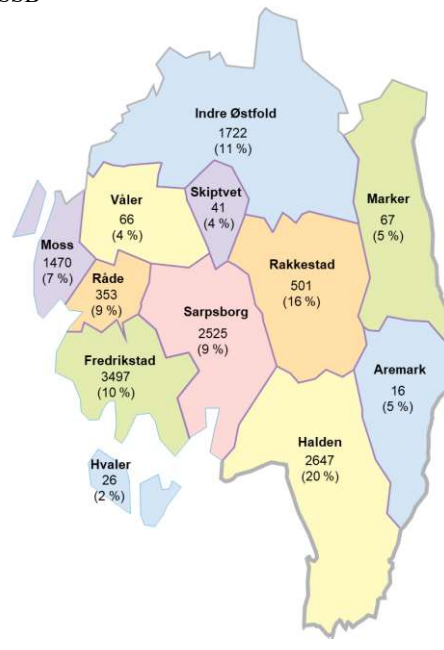
Figur 13. Handel: Antall ansatte og andel av total sysselsetting i kommunen (Østfold). Kilde: SSB



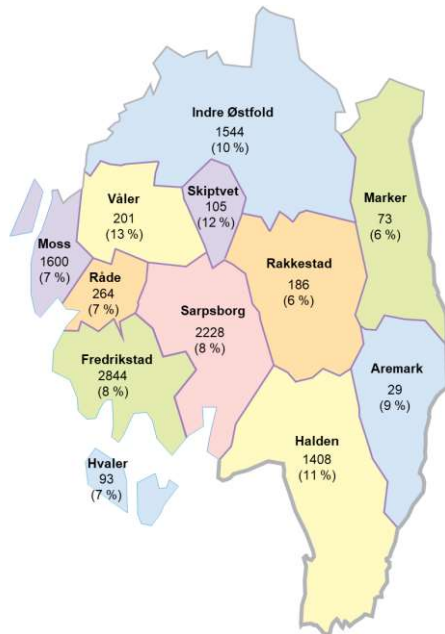
Figur 14. Bygg og anlegg: Antall sysselsatte og andel av total sysselsetting i kommunen (Østfold). Kilde: SSB



Figur 15. Industri: Antall sysselsatte og andel av total sysselsetting i kommunen (Østfold). Kilde: SSB



Figur 16. Utdanning: Antall sysselsatte og andel av total sysselsetting i kommunen (Østfold).  
Kilde: SSB



## 4.2.2 Økonomisk struktur i næringslivet

Data om den økonomiske strukturen i næringslivet i Østfold refererer til 2019, som er det siste året SSB har publisert fylkesfordelt nasjonalregnskap for Østfold som eget fylke.<sup>64</sup> I perioden 2020–2023 var Østfold en del av det sammenslåtte fylket Viken, noe som betyr at nyere tall ikke er tilgjengelige på Østfold-nivå. Nasjonalregnskap fordelt på fylker for den nye fylkesinndelingen fra 2024 og utover var ennå ikke publisert da denne rapporten ble utarbeidet. På bakgrunn av dette fokuserer denne delen på prosentvis fordeling mellom næringer, snarere enn på eksakte verdier, for å gi et så representativt bilde som mulig av næringslivets struktur.

I 2019 viste Østfolds økonomi en klar vektlegging av tjenesteytende aktiviteter, med store bidrag fra helse- og sosialtjenester, handel, bygg og anlegg og industri. Den største sektoren målt i økonomisk verdi var helse- og sosialtjenester, som utgjorde om lag 17,1 prosent av Østfolds bruttonasjonalprodukt (BNP). Deretter fulgte industri (14,2 prosent), som i Østfold har en bred sammensetning med fokus på næringsmiddelindustri, oljeraffinering, kjemisk og farmasøytisk industri, metall- og elektroindustri samt tre- og papirindustri.

<sup>64</sup> Informasjon om næringsstrukturen i Østfold målt i økonomisk verdi er basert på SSBs statistikk Fylkesfordelt nasjonalregnskap og refererer til 2019. <https://www.ssb.no/statbank/list/fnr>

Handel og reparasjon av motorvogner utgjorde 11,9 prosent av verdiskapingen, og omfattet detaljhandel, engroshandel og bilhandel. Bygg- og anleggsvirksomhet genererte rundt 11,4 prosent av den totale verdiskapingen og er en viktig drivkraft for den lokale økonomien, med aktiviteter som spenner fra boligbygging til teknisk entreprenørvirksomhet. Totalt utgjorde disse fire næringene litt over halvparten av regionens totale økonomi.

Andre viktige næringer var offentlig administrasjon og forsvar (7,7 prosent), eiendomsvirksomhet (6,8 prosent), undervisning (6,7 prosent), faglige, tekniske og vitenskapelige tjenester (3,7 prosent), transport (2,7 prosent) og forretningsmessig tjenesteyting (2,5 prosent).

Samlet sett viser nasjonalregnskapet at Østfold har en tjenstedominert, men fortsatt produksjonsorientert økonomi, hvor helse- og sosialtjenester er den største og mest stabile sektoren, etterfulgt av industri, som fortsatt er av sentral betydning for eksport og produktivitet. Regionens næringsliv kombinerer store arbeidsintensive sektorer med et bredt produksjonsgrunnlag og kunnskapsintensive aktiviteter, noe som resulterer i en relativt diversifisert og stabil økonomisk struktur.

## 4.3 Perspektiver fra aktører i regionen

Lokale aktører beskriver Fyrbodal–Østfold som en region med en sterk industriell tradisjon og en omfattende offentlig sektor, men også som et område hvor behovet for fornyelse er tydelig. I Fyrbodal fremheves industri, transportsektor og energirelatert virksomhet som avgjørende for sysselsettingen. Samtidig understreker flere at strukturen er sårbar, da noen få store arbeidsgivere spiller en dominerende rolle, noe som gjør arbeidsmarkedet følsomt for økonomiske svingninger. Det er imidlertid økende optimisme knyttet til nye investeringsområder som grønn energi, maritim industri og sirkulær økonomi, hvor regionen anses å ha gode muligheter for å styrke sin konkurransevne.

I Østfold fremheves bygg- og anleggssektoren, næringsmiddelindustrien, tekniske tjenester og offentlig sektor som viktige deler av økonomien. Samtidig påpeker flere at den største veksten skjer i tjeneste- og teknologitunge bedrifter, særlig innen digitalisering, logistikk og konsulentvirksomhet. Ifølge flere aktører skjer det en gradvis overgang fra tradisjonell industri til mer kunnskapsintensiv produksjon og bærekraftige forretningsmodeller.

Felles for begge sider av grensen er bildet av en region med sterke grunnstrukturer, men med behov for fornyelse. Flere aktører uttrykker bekymring for at små og mellomstore bedrifter mangler kapasitet til å delta fullt ut i den grønne og digitale omstillingen, selv om disse bedriftene står for en stor andel av sysselsettingen. De etterlyser flere felles

initiativer for kompetanseutvikling, teknologispredning og støtte til innovasjon, samt bedre muligheter for grenseoverskridende samarbeid.

## 4.4 Samlet analyse av næringsstrukturen

Kapittelet viser at Fyrbodal og Østfold har lignende økonomiske strukturer, med velferdssektoren, handel, bygg og anlegg og industri som hovedpilarer. I begge delregionene er helse- og sosialtjenester den største bransjegruppen målt i sysselsetting, men vekten er litt sterkere i Østfold, hvor bransjen utgjør rundt 25 prosent av alle sysselsatte, mot litt over 21 prosent i Fyrbodal. Dette gjenspeiler en felles trend med økende velferdsbehov.

Handel, bygg og anlegg og industri har også en fremtredende posisjon på begge sider av grensen, men med litt forskjellige profiler. Handel sysselsetter rundt 12 prosent av arbeidsstyrken i Fyrbodal og litt over 13 prosent i Østfold. I Fyrbodal er handel særlig viktig i kystkommuner som Strömstad, Tanum og Sotenäs, hvor grensehandel og turisme genererer høy sysselsetting i forhold til befolkningsstørrelsen. Østfold har en sterk handelssektor konsentrert i de større byene Fredrikstad, Moss og Sarpsborg, hvor grossisthandel og mer regionalt orientert handel også spiller en viktig rolle.

Industri og bygg og anlegg er nøkkelnæringer i begge delregionene, men på litt forskjellige måter. I Fyrbodal utgjør industrien i underkant av 12 prosent av sysselsettingen og suppleres av en bygg- og anleggssektor på rundt 8 prosent. I Østfold sysselsetter både industri og bygg- og anleggssektoren rundt 10 prosent av arbeidsstyrken hver. Fyrbodal ser dermed ut til å være noe mer industritung.

Geografisk sett er arbeidsmarkedsstrukturen forskjellig mellom Fyrbodal og Østfold. I Fyrbodal er sysselsettingen jevnere fordelt på flere kommuner, noe som betyr at arbeidsmarkedet er relativt spredt. Det er imidlertid også en viss konsentrasjon i Trollhättan, Uddevalla og Vänersborg, som til sammen utgjør regionens største arbeidsmarkedsområde. Den spredte strukturen gjør tilbudet av kompetanse mer avhengig av lokal attraktivitet, nærhet til utdanning og muligheten for pendling mellom lokaliteter, mens matching også påvirkes av hvor godt transport og samarbeid fungerer. Østfold har et mer konsentrert arbeidsmarked, hvor de fem største kommunene står for over 90 prosent av alle sysselsatte, med særlig store arbeidsmarkedssentre i Fredrikstad, Sarpsborg og Moss. Denne konsentrasjonen skaper en sammenhengende arbeidsmarkeds-kjerne med gode matchingsmuligheter og en større kritisk masse av arbeidsplasser, men innebærer også økt regional sårbarhet hvis store arbeidsgivere eller nøkkelinindustrier påvirkes av endringer.

Når det gjelder økonomisk verdi, er det også forskjeller i profil. Fyrbodal er en integrert del av Vest-Sveriges industribaserte økonomi, hvor industrien er den største næringen

målt i bruttonasjonalprodukt. I Østfold var derimot helse- og omsorgssektoren den største sektoren målt i økonomisk verdi i 2019, med litt over 17 prosent av BRP. Deretter fulgte industri, handel og bygg og anlegg.

Fra et felles perspektiv ser flere nøkkelindustrier ut til å være særlig viktige for fremtidig kompetansetilgang i Fyrbodal–Østfold:

- helse- og sosialtjenester
- industri og teknisk virksomhet
- bygg
- handel og logistikk

Disse sektorene står for en stor andel av arbeidsplassene på begge sider av grensen, har stor økonomisk betydning og står også overfor store endringer knyttet til digitalisering, klimaendringer og demografiske endringer. Likhetene skaper et felles grunnlag for kompetansebehov, med etterspørsel etter faglært arbeidskraft innen helsevesen, industri, bygg og anlegg og handel i begge delregionene. Samtidig åpner forskjellene i profil og geografi for muligheter for komplementære styrker, der Fyrbodals industribaser og grensehandelskommuner og Østfolds konsentrerte arbeidsmarkeds-kjerne med sterke bygg- og anleggs-, handels- og tjenestesektorer kan dra nytte av hverandres kompetanse og kapasitet.

Basert på disse felles strukturene, men også på forskjellene i tyngdepunkt, er det gode forutsetninger for å utvikle et mer integrert arbeidsmarked og koordinert kompetansetilbud i grenseområdet. I neste kapittel analyseres hvordan yrkesopplæringstilbudet i Fyrbodal og Østfold forholder seg til denne næringsstrukturen og kompetansebehovene som er identifisert tidligere i rapporten.

## 5. Utdanningstilbudet i grenseområdet

Utdanningssystemene i Fyrbodal og Østfold er den viktigste koblingen mellom utdanning og arbeidsliv. Dette kapittelet ser på hvordan yrkesrettet utdanning dekker behovene som er identifisert i regionens arbeidsmarked. Ved å belyse utdanningstilbudets innhold, kapasitet og geografisk tilgjengelighet undersøkes det i hvilken grad dagens utdanningstilbud samsvarer med etterspørselen etter kompetanse. Undersøkelsen omfatter ikke universitets- og høyskolesektoren, men fokuserer på utdanning under dette nivået. Kapittelet belyser også styrker og svakheter ved hvert system og diskuterer hvordan utdanningsveiene på hver side av grensen kan utfylle hverandre for å styrke den samlede kompetanseforsyningen i grenseregionen.

### 5.1 Yrkesrettet utdanning i Fyrbodal

I Sverige tilbys yrkesrettet utdanning i flere former, inkludert videregående skoler, kommunal voksenopplæring (Komvux/Yrkesvux) og yrkesfaglige høyskoler. Sammen danner de et sammenhengende system som gir både unge og voksne muligheten til å utdanne seg til yrker på ulike nivåer.

Yrkesfaglige programmer på videregående nivå fører til en yrkesfaglig kvalifikasjon og gir studentene både praktisk og teoretisk kunnskap som er direkte knyttet til arbeidslivet.<sup>65</sup> Utdanningen omfatter også arbeidsplassbasert læring (apl), som betyr at en del av utdanningen gjennomføres på en arbeidsplass. Yrkesfaglige utdanninger kan også tilbys som lærlingplasser, hvor en større del av studiene foregår på en arbeidsplass.<sup>66</sup>

Voksne har mulighet til å studere tilsvarende programmer gjennom kommunal voksenopplæring (Komvux). Innenfor Komvux kan voksne studenter som mangler grunnskole- eller videregående opplæring gjennomføre studier på disse nivåene eller supplere sin tidligere utdanning.<sup>67</sup> Den delen av Komvux som er spesielt rettet mot yrkesrettet opplæring, kalles Yrkesvux. I tillegg til Komvux tilbys yrkesopplæring også gjennom folkehøyskoler og yrkeshøgskoler (YH), som er på nivået etter videregående utdanning og har nær tilknytning til arbeidslivet.<sup>68</sup> Den svenske Arbetsförmedlingen kan

---

<sup>65</sup> Skolverket. Gymnasprogram (Gy25). <https://www.skolverket.se/undervisning/gymnasieskolan/program-och-amnen-i-gymnasieskolan/gymnasieprogrammen-gy25>

<sup>66</sup> Skolverket. Arbetsplatsförlagd utbildning (APL). <https://www.skolverket.se/styrning-och-ansvar/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/arbetsplatsforlagt-larande-apl>

<sup>67</sup> Skolverket. Yrkespaketet inom Komvux på gymnasial nivå. <https://www.skolverket.se/undervisning/komvux/komvux-pa-gymnasial-niva/yrkespaketet-inom-komvux>

<sup>68</sup> Myndigheten för yrkeshögskolan. Yrkeshögskolan. <https://www.myh.se/yrkeshogskolan>

også tilby arbeidsmarkedsopplæring, som er kortere yrkesopplæring som en del av arbeidsmarkedspolitiske tiltak.<sup>69</sup>

### 5.1.1 Videregående yrkesfaglig utdanning

I Fyrbodal-området har det blitt besluttet å opprette tre primære samarbeidsområder for videregående skoler: Västra Fyrbodal, Norra Dalsland og Kunskapsförbundet Väst. Sammen utgjør disse tre områdene *Antagning Fyrbodal-området*, hvor totalt 13 kommuner samarbeider om opptak. Elever som er registrert i Åmål søker via Karlstad.<sup>70</sup>

I Fyrbodal opptaksområde tilbys videregående opplæring i alle kommuner, med unntak av Färgelanda, som ikke har egen videregående skole. Av kommunene med videregående skoler tilbyr åtte nasjonale yrkesfaglige programmer, mens fire kun tilbyr innledende programmer.

Det finnes 18 nasjonale programmer innenfor det svenske videregående skolesystemet, hvorav seks er universitetsforberedende og tolv er yrkesfaglige programmer. Alle tolv yrkesfaglige programmer tilbys i Fyrbodal, noe som betyr at studentene har tilgang til hele det nasjonale utvalget av yrkesfaglige utdanningsprogrammer. De tolv programmene er:

- Bygg- og anleggningsprogrammet
- Barn- og fritidsprogrammet
- El- og energiprogrammet
- Försäljnings- og serviceprogrammet
- Fordons- og transportprogrammet
- Hotell- og turismprogrammet
- Frisör- og stylistprogrammet
- Industritekniska programmet
- Naturbruksprogrammet
- Restaurang- og livsmedelsprogrammet
- VVS- og fastighetsprogrammet
- Vård- og omsorgsprogrammet

Tabell 12 viser hvordan plassene på disse programmene fordeles innenfor Fyrbodal opptaksområde for opptaksåret 2024. Tabellen viser både hvor mange plasser som tilbys på hvert program og hvilken andel av det totale antallet videregående skoleplasser i området disse plassene utgjør. Til sammenligning vises også den svenske

<sup>69</sup> Arbetsförmedlingen. Arbetsmarknadsutbildning. <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/vilket-yrke-passar-dig/valj-ratt-utbildning/arbetsmarknadsutbildning>

<sup>70</sup> Avsnitt 5.1.1 er basert på rapporten Gymnasieutbildning i Fyrbodal – Antagning, fullföljda studier och kompetensförsörjning (Fyrbodals kommunalförbund, 2024) [https://www.fyrbodal.se/wp-content/uploads/2024/10/rapport\\_utbildning\\_fyrbodal.pdf](https://www.fyrbodal.se/wp-content/uploads/2024/10/rapport_utbildning_fyrbodal.pdf)

utdanningsmyndighetens anbefalte fordeling av plasser mellom utdanningene for Västra Götaland fylke som helhet.

Sammenligningen viser at Fyrbodals utdanningsstruktur i stor grad følger de nasjonale retningslinjene, men at visse yrkesfaglige programmer har en litt høyere andel plasser enn det som anbefales av Skolverket. Dette gjelder særlig programmer innen salg og service, naturbruk, barneomsorg og fritid, samt bygg og anlegg.

Tabell 12. Nasjonale programmer i opptaksområdet Fyrbodal, andel av plasser i forhold til den svenske utdanningsmyndighetens planleggingsdata. Opptaksår 2024.<sup>71</sup>

Program	Antall studieplasser	Andel av totalt antall plasser i Fyrbodal	Sveriges nasjonale utdanningsmyndighets anbefaling om andel av plasser i VG som helhet
Försäljnings- och serviceprogrammet	245	7,2%	4,0%
Bygg- och anläggningsprogrammet	222	6,5%	6,0%
Fordons- och transportprogrammet	185	5,5%	6,0%
El- och energiprogrammet	166	4,9%	6,0%
Vård- och omsorgsprogrammet	162	4,8%	5,0%
Naturbruksprogrammet	153	4,5%	3,0%
Barn- och fritidsprogrammet	140	4,1%	3,0%
Industri tekniska programmet	91	2,7%	4,0%
Restaurang och livsmedel	69	2,0%	2,0%
Hotell- och turismprogrammet	58	1,7%	1,0%
VVS- och fastighetprogrammet	37	1,1%	1,0%

I Fyrbodal opptaksområde er det 23 videregående skoler som tilbyr nasjonale programmer, hvorav 20 tilbyr yrkesfaglige programmer. Av disse er 12 kommunale skoler som drives av de respektive kommunene, mens resten drives av private eller ideelle aktører. Bygg- og anleggsprogrammet, kjøretøy- og transportprogrammet og helse- og omsorgsprogrammet er representert på de fleste skolene, mens mer spesialiserte programmer som industriell teknologi og naturbruksprogrammet tilbys på færre steder.<sup>72</sup>

Tabell 13 viser hvilke videregående skoler i Fyrbodals opptaksområde som tilbyr ulike

<sup>71</sup> Merk at tabellen kun viser elleve yrkesfaglige programmer, da et nytt program vil bli lagt til i 2025: frisør- og stylistprogrammet. Dette er ikke inkludert i tabellen, da den refererer til data for opptaksåret 2024.

<sup>72</sup> Antagning Fyrbodal. Statistik och rapporter: 2025 Antagningsstatistik. *Slutantagningsresultat 2025-06-24*. <https://antagning.fyrbodal.se/statistik-rapporter/>. Egen behandling av data.

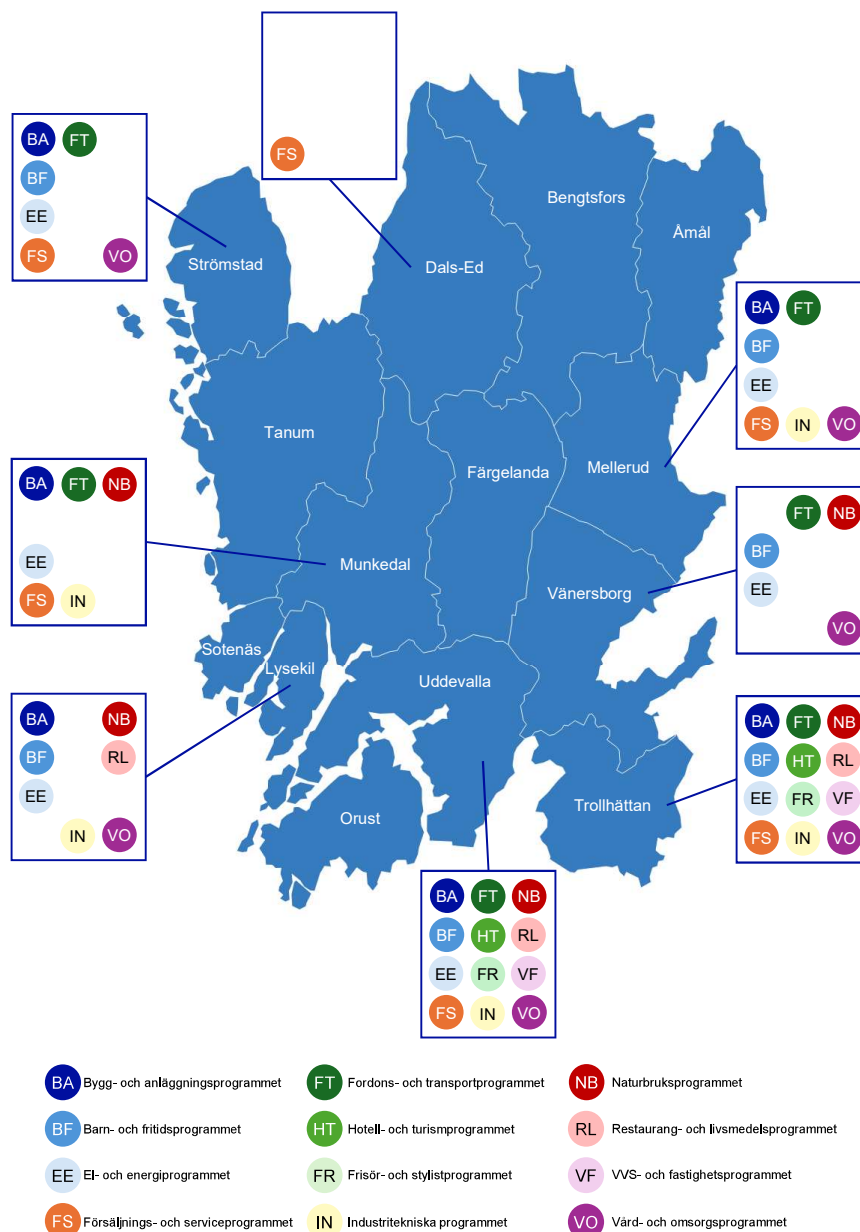
yrkesfaglige utdanninger og i hvilken kommune de ligger. Opplysningene gjelder opptaket i 2025.

Tabell 13. Videregående skoler som tilbyr yrkesrettet utdanning i *Fyrbodal opptaksområde*, fordelt på kommune og program. Opptaksår 2025. Kilde: Antagning Fyrbodal.

Skola	Kommun	Yrkesprogram											
		Bygg- og anleggingsprogrammet	Barn- og fritidsprogrammet	El- og energiprogrammet	Førsäljnings- og serviceprogrammet	Fordons- og transportprogrammet	Hotell- og turismprogrammet	Friskör- og stülistiprogrammet	Industritekniska programmet	Naturbruksprogrammet	Restaurang og livsmedel	VVS- og fastighetprogrammet	Värd- og omsorgsprogrammet
Strömstad gymn.	Strömstad	X	X	X	X	X							X
Utsikten	Dals-Ed				X								
Dahlstiernska gymnasiet	Mellerud	X	X	X	X	X			X				X
Nuntorpsgymnasiet	Vänersborg									X			
Birger Sjöbergsgymnasiet	Vänersborg		X	X		X				X			X
Drottning Blankas gymnasium	Trollhättan								X				
Praktiska Trollhättan	Trollhättan	X	X	X	X								X
Realgymn. Trollhättan	Trollhättan									X			
Magnus Åbergsgymnasiet	Trollhättan	X	X		X	X	X	X			X		
Nils Ericsonsgymnasiet	Trollhättan	X	X		X					X		X	X
Drottning Blankas gymnasium	Uddevalla		X		X								
Tekniska gymn. Uddevalla	Uddevalla			X									
Uddevalla gymn. Agneberg	Uddevalla	X	X		X	X	X			X	X		X
Uddevalla gymn. Sinclair	Uddevalla		X		X								
Uddevalla gymn. Östrabro 1	Uddevalla												X
Uddevalla gymn. Östrabro Y	Uddevalla	X		X		X		X	X			X	
Gullmarsgymnasiet	Lysekil	X	X	X					X	X	X		X
Dinglegymnasiet	Munkedal			X						X			
Yrkesgymnasiet	Munkedal	X		X	X	X							
Processtekniska gymn.	Munkedal								X				

Selv om utdanningstilbudet i Fyrbodalen er bredt og dekker alle tolv nasjonale yrkesfaglige programmer, er det en tydelig geografisk spredning og spesialisering mellom kommunene. Noen programmer er godt etablert og finnes flere steder, mens andre kun tilbys noen få steder. Denne geografiske fordelingen innebærer at elever i visse deler av regionen må reise lengre avstander for å studere det programmet de ønsker. Kartet i figur 17 viser hvor i Fyrbodals opptaksområde de ulike yrkesfaglige programmene tilbys, og illustrerer hvordan utdanningstilbudet er fordelt over området for opptaksåret 2025.

Figur 17. Geografisk fordeling av yrkesfaglige programmer på videregående skole i Fyrbodals opptaksområde. Opptak 2025. Kilde: Antagning Fyrbodalen.



Andelen elever i 9. klasse som er kvalifisert for yrkesfaglige utdanninger i Fyrbodalen ligger generelt nær landsgjennomsnittet, selv om det er variasjoner mellom kommunene. I 2024 ble det tilbudt totalt 3 390 plasser på nasjonale utdanningsprogram innenfor Fyrbodals opptaksområde, som omfatter både yrkesfaglige utdanninger og videregående utdanninger. Av disse ble 2 725 studenter tatt opp, hvorav 89 prosent fikk tilbud om plass på sitt førstevalg. Blant førstevalgsøkerne til yrkesfaglige utdanninger var 73 prosent kvalifiserte. Omtrent 76 prosent av studentene i Fyrbodalen fullførte en yrkesfaglig utdanning innen tre år (2023), noe som er på linje med landsgjennomsnittet.

Statistikk fra for opptaksåret 2025<sup>73</sup> viser at opptakskvoten er relativt høy for alle utdanninger. Den er lavest for helse- og sykepleierutdanningen, som er særlig relevant for arbeidsmarkedet i Fyrbodalen og derfor verdt å merke seg. Den høyeste opptakskvoten finnes i industriell teknologi-programmet (99 prosent) og rørlegger- og eiendomsprogrammet (100 prosent). Alle utdanningene tilbys ved mer enn én videregående skole, noe som betyr at opptakskvoten og søknadspresset varierer mellom skolene – noe som ikke fremgår av oversikten i tabell 14 nedenfor. Det skal bemerkes at tabell 14 er basert på data for opptaksåret 2025, mens tabell 12 ovenfor refererer til opptaksåret 2024, noe som forklarer forskjellene i antall plasser mellom tabellene.

Tabell 14. Opptakstall for videregående yrkesfaglig utdanning i Fyrbodalen. Opptaksår 2025. Kilde: Antagning Fyrbodalen

Utdanningsprogram	Antall plasser	Totalt antall opptak	Andel fylte plasser
Bygg- og anleggsprogrammet	200	175	88 %
Barn- og fritidsprogrammet	114	97	85 %
El- og energiprogrammet	144	141	98 %
Førsäljnings- og serviceprogrammet	186	145	78 %
Fordons- og transportprogrammet	79	50	63 %
Hotell- og turismprogrammet	77	71	92 %
Frisör- og stylistprogrammet	101	88	87 %
Industri tekniske programmet	98	97	99 %
Naturbruksprogrammet	135	117	87 %
Restaurang- og livsmedelsprogrammet	70	63	90 %
VVS- og fastighetsprogrammet	36	36	100 %
Vård- og omsorgsprogrammet	112	82	73 %

<sup>73</sup> Antagning Fyrbodalen. Statistikk og rapporter: Opptaksstatistikk 2025. *Endelige opptaksresultater 2025-06-24*. <https://antagning.fyrbodalen.se/statistik-rapporter/>  
Egen behandling av data.

I 2024 ble 47 prosent av studentene i Fyrbodal tatt opp på et yrkesfaglig program, noe som kan sammenlignes med det nasjonale gjennomsnittet på rundt 30 prosent de siste årene. Det mest populære yrkesfaglige programmet i regionen er bygg- og anleggsprogrammet, etterfulgt av salgs- og serviceprogrammet og elektro- og energiprogrammet.

### 5.1.2 Kommunal yrkesopplæring for voksne: Yrkesvux

Yrkesopplæring for voksne (Yrkesvux) i Fyrbodal omfatter et bredt spekter av kurs som er utformet for å dekke det regionale arbeidsmarkedets behov for kompetanse innen yrker på videregående nivå. Kursene kombinerer teoretiske studier med arbeidsplasslæring (apl) og fører til faglige kvalifikasjoner innen områder som helsevesen, service, teknologi og industri.

Kommunene i Fyrbodal samarbeider på tre områder innen yrkesopplæring: Kunskapsförbundet Väst, Norra Bohuslän og Dalsland. Disse områdene tilsvarer i grove trekk samarbeidsstrukturen for videregående skoler, men det er noen forskjeller i hvilke kommuner som inngår i hvert område.<sup>74</sup>

Antallet yrkesfaglige voksenopplæringsprogrammer som ble fullført i Fyrbodal i 2024 var fordelt som vist i tabell 15 nedenfor. Tabellen viser antall studenter som er registrert per utdanningsfelt eller bransje, hvor hvert felt igjen består av forskjellige utdanningsprogrammer.

Utvalget av kurs som tilbys innen voksenopplæring i Fyrbodal er sterkt fokusert på helse- og sosialomsorg, samt barn og fritid, som til sammen utgjorde over halvparten (55,8 %) av de påmeldte studentene i 2024. Områder som kjøretøy og transport (8,8 %), industriell teknologi (7,0 %) og restaurantdrift og mat (6,2 %) hadde også en relativt stor andel deltakere, noe som gjenspeiler det lokale behovet for fagkompetanse i disse bransjene. I tillegg til disse hovedområdene tilbys det også opplæring innen blant annet håndverk, bygg og anlegg, salg og service, samt hotell og turisme.

---

<sup>74</sup> Avsnitt 5.2.1 er basert på rapporten Voksenopplæringsrapport Fyrbodal 2025 – Fokus på yrkesopplæring innen Komvux (Fyrbodal Kommunesammenslutning, 2025) [https://www.fyrbodal.se/wp-content/uploads/2025/10/vuxrapport\\_2025-1.pdf](https://www.fyrbodal.se/wp-content/uploads/2025/10/vuxrapport_2025-1.pdf)

Tabell 15. Fordeling av fullførte yrkesutdanningsprogrammer for voksne i 2024 i Fyrbodalen.

Utdanningsfelt/ Bransje	Antall påmeldte studenter	Prosentandel av totalt antall påmeldte studenter
Vård og omsorg	1 015	43,3 %
Barn og fritid	294	12,5 %
Fordon- og transport	207	8,8 %
Industrieteknikk	164	7,0 %
Restorant og livsmedel	145	6,2 %
Bygg- og anlegg	112	4,8 %
Hotell og turisme	105	4,5 %
Hantverk	83	3,5 %
Førsøling og service	66	2,8 %
El- og energi	54	2,3 %
Naturbruk	54	2,3 %
Øvrige	26	1,1 %
VVS- og fasteighetprogrammet	19	0,8 %
<b>Totalt, alle programmer</b>	<b>2 344</b>	<b>100 %</b>

### 5.1.3 Yrkeshøyskoleutdanning

Yrkeshøyskoleutdanningar (YH) er en viktig del av tilbudet etter videregående utdanning i Fyrbodalen. Yrkeshøyskoler drives av både kommunale og private utdanningsleverandørar og planlegges i tett samarbeid med næringslivet. Programmene er rettet mot personer som ønsker å spesialisere seg innen et bestemt fagområde og kombinere teoretiske studier med praktisk oppløring gjennom arbeidsbasert læring (Lørande i arbeid – LIA).

Yrkeshøyskoleutdanningar finansieres av statlige tilskudd via Myndigheten for yrkeshøyskolan og omfatter vanligvis ett til to års heltidsstudier. I motsetning til Yrkesvux har disse programmene nasjonalt opptak, som betyr at søkere fra hele landet kan bli tatt opp uten at heimkommunen må betale for plassen. Utvalget av programmer som tilbys, er utformet i samarbeid med Fyrbodals kommunalførbund, kommuner og aktørar i arbeidslivet for å sikre at programmene møter arbeidsmarkedets behov.<sup>75</sup>

Yrkeshøyskoler tilbyr både fysiske og digitale programmer.<sup>76</sup> Programmer som kun tilbys digitalt kan fullføres uavhengig av geografisk beliggenhet. Denne undersøkelsen har

<sup>75</sup> Vuxenutbildningsrapport Fyrbodalen 2025 – Fokus yrkesutbildningar inom komvux (Fyrbodals kommunalførbund, 2025)

<sup>76</sup> Statistikk om høgere yrkesutdanning i Fyrbodalen er hentet fra Myndigheten for yrkeshøyskolan (2025). Søk YH-utbildning. <https://www.yrkeshogskolan.se/hitta-utbildning/sok/> Utvalget refererer til lokale programmer i Fyrbodalen med planlagt startdato i 2026–2027. Fjernundervisning og universitetsforberedende programmer er utelatt.

fokusert på utdanningsleverandører som har fysisk tilstedeværelse og tilbyr yrkesfaglige høyskoleprogrammer på stedet i Fyrbodalen. Følgende skoler er identifisert som aktive i regionen:

- Uddevalla Yrkeshögskola
- Kunskapsförbundet Väst, Vuxenutbildningen
- Stiftelsen Stenebyskolan
- Plushögskolan – Affärs- respektive Teknikhögskolan
- YH Akademin
- Kunskapscompaniet
- Yrgo

Blant yrkeshøgskolene i Fyrbodalen, er Uddevalla Yrkeshögskola den største tilbydereren når det gjelder antall utdanninger og bredde i tilbudet. Skolen tilbyr utdanninger innenfor områder som databehandling og IT, helse og sykepleie, teknologi og kunst og håndverk. Yrkesfaglige utdanninger tilbys også i andre kommuner i Fyrbodalen, som Trollhättan, Vänersborg, Bengtsfors og Orust. Der tilbyr utdanningsinstitusjonene utdanninger innen teknologi og produksjon, bygg og anlegg, økonomi og administrasjon samt data og IT. En oversikt over utdanningene som tilbys av yrkesfaglige høyskoler, er presentert i tabell 16.

Tabell 16. Yrkeshøgskolenes utdanningstilbud i Fyrbodalen. Kilde: Myndigheten för yrkeshögskolan

Universitet for anvendt vitenskap	Programmer	Kommune
Uddevalla Yrkeshögskola	Backend utveklare	Uddevalla eller Strömstad
	Skräddare	Uddevalla
	Stödpedagog inom funktionshinderområdet	Uddevalla
	Laborant	Uddevalla
Kunskapsförbundet väst, Vuxenutbildning	Medicinsk vårdadministratör	Vänersborg
Stiftelsen Stenebyskolan	Finsnickare eller möbelpetserare	Bengtsfors
	Möbelpetserare	Bengtsfors
	Finsnickare, möbelrestaurerare, dekopör med inriktning mot gesällbrev eller yrkes-specialisering	Bengtsfors
Plushögskolan Affärshögskolan	Affärsinriktad Redovisningsekonom	Uddevalla
	Payroll Controller	Uddevalla
Plushögskolan Teknikhögskolan	Bygg- og anleggningsledare	Uddevalla
	Mätningingenjör Järnväg	Uddevalla
YH Akademin	Advanced Software Developer Embedded Systems	Trollhättan
Kunskapscompaniet	CNC- og Robottekniker	Trollhättan
Yrgo	Anleggningsdykare	Orust
Vårdyrkeshögskolan	Instrument- og steriltekniker	Uddevalla

### 5.1.4 Yrkesopplæring ved folkehøyskoler

I tillegg til yrkeshøgskoleutdanninger tilbys det også yrkesrettet opplæring ved folkehøyskoler i regionen. Disse kursene er en del av et gratis skolesystem og fokuserer ofte på fagområder som helsevesen, utdanning, kultur, håndverk og service. Kursene er utformet i tett samarbeid med lokale bedrifter, noe som gjør det mulig å tilpasse dem fleksibelt til bransjens kompetansebehov.<sup>77</sup> I Fyrbodal tilbys yrkesopplæring ved Grebbestad folkehøyskole, som tilbyr kurs i trebearbeiding og møbelproduksjon i Tanum. Dalsland folkehøyskole i Trollhättan tilbyr kurs i spesialpedagogikk og sykepleie.<sup>78</sup> Tabell 17 oppsummerer kursene som tilbys ved folkehøgskolene i Fyrbodal.

Tabell 17. Folkehøgskolenes utvalg av yrkesopplæringskurs i Fyrbodal. Kilde: folkhogskola.nu

Folkehøgskole	Utdanningstilbud	Kommune
<b>Grebbestads folkhögskola</b>	Trä- möbelhantverk	Tanum
<b>Dalslands folkhögskola, filial Trollhättan</b>	Socialpedagog	Trollhättan
	Socialpedagog – valideringsår för integrationspedagoger och fritidsledare	Trollhättan
	Undersköterska	Trollhättan

Fra 2024 vil det også være et pilotprosjekt for såkalt nasjonal yrkesutdanning (NY), som er rettet mot voksne med grunnleggende kvalifikasjoner. Disse finansieres av statlige tilskudd fra Myndigheten för yrkeshögskolan og varer vanligvis 1–2 år. Målet er å øke tilgangen til praktisk utdanning på videregående nivå, spesielt for voksne som trenger en ny vei inn i arbeidslivet.<sup>79</sup>

### 5.1.5 Sammendrag

Gjennomgangen av yrkesopplæringstilbudet i Fyrbodal viser en velutviklet struktur med alle tolv nasjonale yrkesprogrammer representert, supplert med et omfattende utvalg av voksenopplæring, yrkeshøyskoler og folkehøyskoler. Andelen studenter som velger yrkesfaglige programmer er høyere enn landsgjennomsnittet, og voksenopplæringen har et klart fokus på helse- og sosialomsorg, barn og fritid, kjøretøy, industri og restauranter og mat. Dette er i stor grad i tråd med de yrkene det er mangel på, som er identifisert i kapittel 2.

<sup>77</sup> Vuxenutbildningsrapport Fyrbodal 2025 – Fokus yrkesutbildningar inom Komvux (Fyrbodals kommunalförbund, 2025)

<sup>78</sup> Folkhogskola.nu (2025). Sök kurser. <https://www.folkhogskola.nu/sok-kurser/?county=70254&vocational=true> Utvalget omfatter yrkesfaglige kurs ved folkehøgskoler i Fyrbodal med planlagt oppstart i 2025–2026. Kun kurs på stedet er inkludert.

<sup>79</sup> Vuxenutbildningsrapport Fyrbodal 2025 – Fokus yrkesutbildningar inom Komvux (Fyrbodals kommunalförbund, 2025)

Samtidig er det ubalansert. Industriteknologi og elektrisitets- og energirelaterte programmer er underdimensjonerte i forhold til de langsiktige behovene til industri, teknologi og energiomstilling, mens salgs- og serviceprogrammet opptar en relativt stor andel av opplæringsplassene i en bransje hvor etterspørselen er mer avhengig av konjunkturer og grensehandel. Den geografiske konsentrasjonen av smalere industri- og landbruksprogrammer på noen få steder betyr også at tilgjengeligheten varierer mellom kommunene, noe som kan begrense rekrutteringsgrunnlaget i deler av regionen. Opptaket til yrkesfaglig utdanning på videregående nivå varierer sterkt, med særlig lave nivåer i programmet for kjøretøy og transport og helse og omsorg, til tross for høy etterspørsel etter kompetanse på disse områdene.

## 5.2 Yrkesrettet utdanning i Østfold

I Norge består yrkesrettet utdanning av to hovedkategorier: yrkesfaglig utdanning på videregående nivå (yrkesfag) og fagskoler. I tillegg tilbyr Nav arbeidsmarkedsopplæring, som er kortere kurs tilpasset arbeidsmarkedets behov.<sup>80</sup> Det finnes ingen direkte tilsvarende ordning til Komvux i det norske utdanningssystemet, men voksne har på samme måte som i Sverige rett til yrkesfaglig utdanning på videregående nivå. Dette er fylkeskommunens ansvar og tilbys gjennom regionens videregående skoler.<sup>81</sup> I denne rapporten fokuserer vi på yrkesfaglig utdanning på videregående nivå og fagskolenivå.

### 5.2.1 Videregående yrkesfaglig utdanning

Det finnes ulike veier i de yrkesfaglige programmene i den videregående skolen, men det vanligste er å gå på skole i to år og deretter være lærling på en arbeidsplass i to år. De ti yrkesfaglige programmene som tilbys i norske videregående skoler er:

- Bygg- og anleggsteknikk
- Elektro og datateknologi
- Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign
- Helse- og oppvekstfag
- Håndverk, design og produktutvikling
- Informasjonsteknologi og medieproduksjon
- Naturbruk
- Restaurant- og matfag
- Salg, service og reiseliv
- Teknologi- og industrifag

---

<sup>80</sup> <https://www.nav.no/opplaring>

<sup>81</sup> <https://ofk.no/tjenester/skole-og-opplaring/opplaring-som-voksen/videregaende-opplaring-for-voksne/voksenopplaringstilbud/>

Yrkesfaglige utdanningsprogrammer fører til et yrke og gir faglige kvalifikasjoner. Det finnes ulike typer faglige kvalifikasjoner. Innen tradisjonelt håndverk oppnås det vanligvis et *svennebrev*, for eksempel innen kostymedesign, treskjæring eller urmakeri. Opplæring i de fleste andre yrkesområder fører til et *fagbrev*, som er en yrkesfaglig kvalifikasjon innen for eksempel betongarbeid, helsefagarbeider eller elektriker.<sup>82</sup> Et fagbrev er ofte nødvendig for å kunne arbeide i disse yrkene, og gir også muligheter for videreutdanning.

Noen yrkesopplæringsprogrammer fører ikke til svennebrev eller fagbrev. Disse programmene inkluderer ikke arbeidserfaring i en bedrift, men gir likevel faglige ferdigheter som gjør det mulig å få arbeid etter fullført program. Eksempler på slike programmer er agronom, foterapeut og gartner.<sup>83</sup>

Det er 16 videregående skoler i Østfold som tilbyr yrkesfaglige utdanningsprogrammer.<sup>84</sup> Elleve av disse er offentlige skoler som drives av Østfold fylkeskommune<sup>85</sup>, mens fem eies og drives av private eller ideelle organisasjoner. En oversikt over utvalget av yrkesfaglige utdanningsprogrammer på videregående nivå er presentert i tabell 18 på neste side.<sup>86</sup>

---

<sup>82</sup> Svennebrev utstedes i tradisjonelle håndverksfag med lang historie, mens fagbrev utstedes i nyere yrkesfag innen industri og tjenesteyting. Begge beviser at innehaveren har fullført en yrkesutdanning, og formålet er det samme, men tradisjon og yrkesorientering avgjør hvilken tittel som tildeles.

<sup>83</sup> [https://utdanning.no/utdanningsvalg\\_artikkel\\_videregaende\\_opplaering](https://utdanning.no/utdanningsvalg_artikkel_videregaende_opplaering)

<sup>84</sup> Nasjonalt skoleregister. <https://nsr.udir.no/>

<sup>85</sup> <https://ofk.no/tjenester/skole-og-opplaring/opplaring-i-skole/skoler/videregaende-skoler>. Det er for tiden 11 offentlige skoler. Det er imidlertid besluttet at to skoler – Borg videregående skole og Greåker videregående skole – skal legges ned, og at utdanningstilbudene ved disse skolene skal overføres til andre videregående skoler i Østfold. <https://ofk.no/tjenester/skole-og-opplaring/opplaring-i-skole/opplaringstilbud-og-skolestruktur/dette-er-vedtatt/>

<sup>86</sup> Basert på informasjon fra [www.vilbli.no/nb/ostfold](http://www.vilbli.no/nb/ostfold). vilbli.no er en informasjonstjeneste om videregående opplæring som eies av fylkeskommunene.

Tabell 18. Yrkesfaglige utdanningstilbud på videregående nivå i Østfold, skoleåret 2025-2026. Kilde: vilbli.no

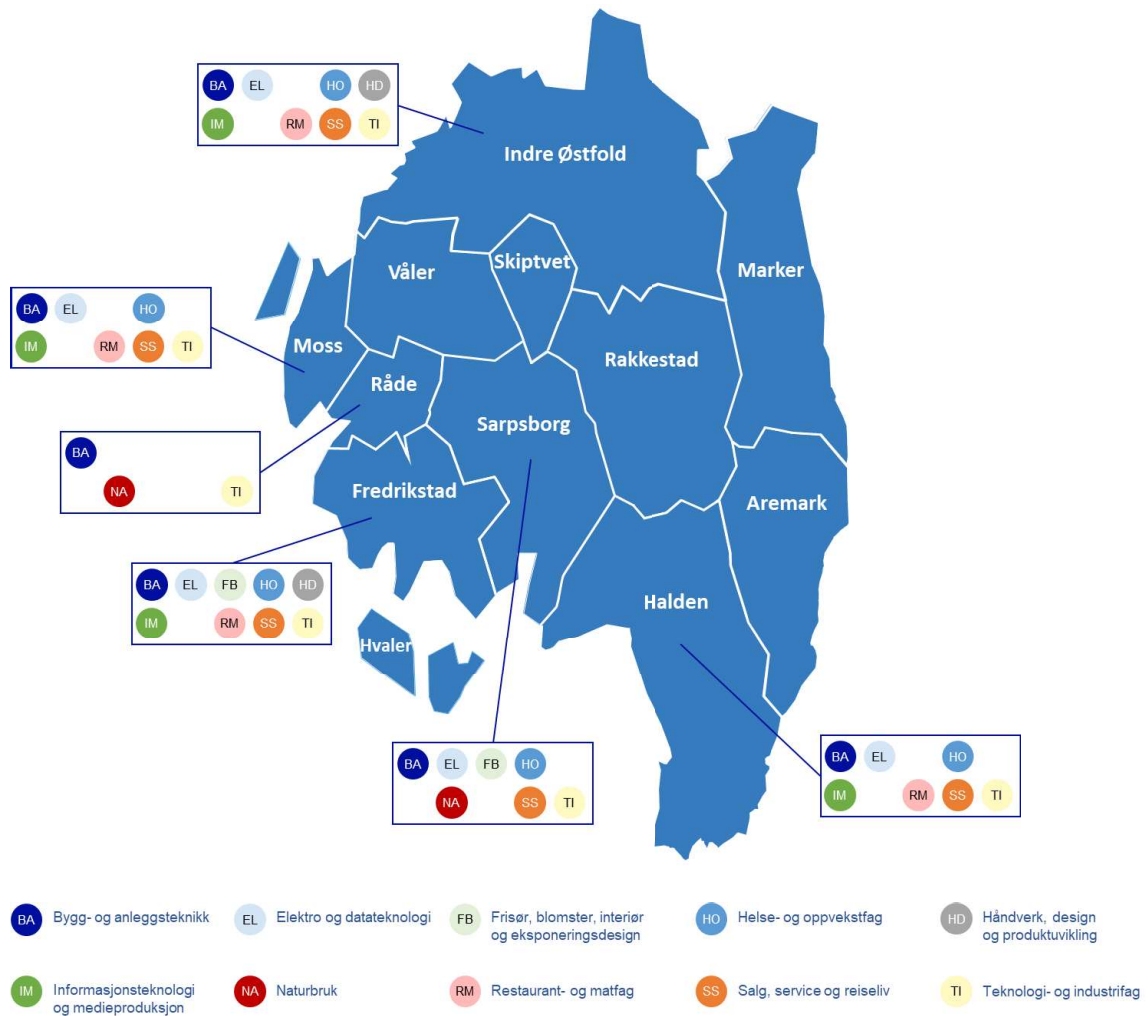
Skole	Kommune	Yrkesfaglig utdanning									
		Bygg- og anleggsteknikk	Elektro og datateknologi	Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign	Helse- og oppvekstfag	Håndverk, design og produktutvikling	Informasjonsteknologi og medieproduksjon	Naturbruk	Restaurant- og matfag	Salg, service og reiseliv	Teknologi- og industrifag
Askim vgs	Indre Østfold		X		X					X	X
Borg vgs	Sarpsborg	X	X		X						X
Frederik II vgs	Fredrikstad									X	
Glemmen vgs	Fredrikstad		X		X	X	X		X		X
Greåker vgs	Sarpsborg	x			x						
Halden vgs	Halden	X	X		X		X		X	X	X
Kalnes vgs	Sarpsborg	X		X				X			
Kirkeparken vgs	Moss						X		X	X	
Malakoff vgs	Moss	X	X		X						X
Mysen vgs	Indre Østfold	X			X		X		X	X	X
St. Olav vgs	Sarpsborg									x	
Seiersborg vgs	Fredrikstad	X		X	X					X	X
Tomb vgs	Råde	X						X			X
Møbelsnekker-skolen	Indre Østfold					X					
Plus-Skolen	Fredrikstad					X					
Stiftelsen Østerbø vgs	Halden	X			X				X		

Utdanningstilbudet i Østfold dekker alle ti nasjonale yrkesfaglige utdanningsprogrammer, men disse er konsentrert i et begrenset antall kommuner. Bare seks av de tolv kommunene tilbyr videregående yrkesfaglig utdanning, noe som betyr at elevene i mange tilfeller må pendle til andre deler av fylket. De største kommunene – Fredrikstad, Sarpsborg, Halden, Moss og Indre Østfold – har det mest omfattende tilbudet, mens mindre kommuner ikke har egne yrkesfaglige programmer. Fredrikstad tilbyr ni av ti programmer, noe som gjør det til det mest komplette utdanningscenteret i fylket.

Teknologi- og industrifag, samt bygg og anlegg, tilbys i alle kommuner som tilbyr yrkesfaglig utdanning på videregående nivå, noe som gjenspeiler regionens sterke industrielle profil. Helse- og oppvekstfag, elektro og datateknologi, samt salg, service og

reiseliv tilbys i fem av de seks kommunene. Kartet nedenfor (figur 18) illustrerer den geografiske fordelingen av yrkesfaglige utdanninger på videregående nivå i Østfold.

Figur 18. Geografisk fordeling av videregående yrkesfaglige utdanninger i Østfold, skoleåret 2025-2026. Kilde: vilbli.no



Av de 10 555 ungdommene som søkte seg til videregående skoler i Østfold fylke for skoleåret 2025/2026, hadde 4 612 søkt seg til yrkesfaglige utdanninger. Blant Vg1-søkerne var yrkesfaglige utdanninger førstevalg for 55 % (mot 45 % for studieforbereende utdanninger). De mest populære yrkesfaglige utdanningene er helse- og oppvekstfag med 752 søkere (16,5 %) og teknologi- og industrifag med 415 søkere (9,1 %). Det sistnevnte programmet hadde den største økningen sammenlignet med året før, med rundt 100 flere søkere, noe som tilsvarer en økning på nesten 32 prosent. Den

økte interessen er merkbar i hele fylket, og utdanningsprogrammet var svært etterspurt på alle skoler som tilbyr teknologi- og industrifag.<sup>87</sup>

Ifølge Østfold fylkeskommunes opptaksstatistikk for 2025<sup>88</sup> hadde 9 911 søkere med rett til utdanning fått tilbud om og takket ja til plass på et videregående opplæringsprogram etter at opptaksprosessen ble avsluttet 1. september 2025. Det er 10 755 plasser tilgjengelig for elever i skoleåret 2025–2026 i Østfold, noe som tilsvarer et gjennomsnittlig belegg på 92 prosent. Andelen fylte plasser for Vg1 er 98,7 %, mens oppfyltingstallet for Vg2 og Vg3 er litt lavere, henholdsvis 89,5 % og 85,9 %. Tabell 19 viser den totale andelen fylte plasser for yrkesfaglige utdanningsprogrammer.

Tabell 19. Opptakstall for videregående yrkesfag i Østfold. Kilde: Østfold fylkeskommunes opptaksstatistikk 2025

Utdanningsprogram	Antall plasser	Totalt antall opptak	Andel fylte plasser
Bygg- og anleggsteknikk	599	554	92,5%
Elektro og datateknologi	576	557	96,7%
Frisør, blomst, int, eksp. design	175	130	74,3%
Helse- og oppvekstfag	1329	1207	90,8%
Håndverk, design, produktutv.	40	29	72,5%
IT og medieproduksjon	280	263	93,9%
Naturbruk	253	204	80,6%
Restaurant- og matfag	225	217	96,4%
Salg, service og reiseliv	506	509	100,6%
Teknologi- og industrifag	647	667	103,1%

Samlet sett viser opptaksstatistikken at Østfolds yrkesfaglige utdanning i stor grad lykkes med å møte etterspørselen fra unge mennesker, men at presset på enkelte utdanninger er stort. Dette er særlig tydelig i Vg1 (ikke vist i tabellen ovenfor), hvor beleggsprosenten for teknologi- og industrifag var 106 prosent. Salg, service og reiseliv (105 prosent), restaurant- og matfag (103 prosent) og naturbruk (103 prosent) har også svært høy oppfyltingsgrad på Vg1-nivå.<sup>89</sup>

Statistikken ovenfor gjelder offentlige videregående skoler, som omfatter flertallet av videregående skoleelever i Østfold.

<sup>87</sup> <https://ofk.no/aktuelt/over-10500-sokere-til-videregaende-skoler-i-ostfold-fylkeskommune.209489.aspx#faqsporsmal-14638>

<sup>88</sup> <https://ofk.no/f/p104/if315a042-27c8-4d3f-810a-bd79aad05f2c/inntaksstatistikk-ostfold-2025-2026.pdf>

<sup>89</sup> Opptakstall 2025, Østfold fylkeskommune, <https://ofk.no/f/p104/if315a042-27c8-4d3f-810a-bd79aad05f2c/inntaksstatistikk-ostfold-2025-2026.pdf>

## 5.2.2 Fagskoler

En fagskole er en form for høyere yrkesrettet utdanning i Norge, som ligger over videregående nivå, men under universitets- og høyskolenivå. Fagskoler tilbyr praktiske opplæringskurs som er utformet for å møte arbeidsmarkedets behov for faglige ferdigheter. Programmene varer normalt fra seks måneder til to år og fører til en fagskoleeksamen. I motsetning til universitetsstudier fokuserer fagskoleprogrammene på anvendelse og spesialisering i et yrke, ofte med elementer av praktisk opplæring. De er regulert av staten og godkjent av NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen).

Det finnes en rekke fagskoler som tilbyr digitale programmer som kan fullføres uavhengig av geografisk beliggenhet. I denne undersøkelsen har vi fokusert på programmer som krever fysisk tilstedeværelse og gjennomføres på stedet i Østfold. I forbindelse med denne undersøkelsen har vi identifisert fire fagskoler som opererer i Østfold:

- Fagskolen Viken
- KBT Fagskole
- Norges Fagakademi
- AOF Østlandet

Fagskolen Viken er den største tilbyder av fagskoleutdanninger i Østfold og tilbyr et bredt spekter av utdanningsprogrammer. De fleste av programmene er lokalisert i Fredrikstad, noe som gjør byen til et sentralt knutepunkt for yrkesrettet utdanning i Østfold. Fagskolen Viken tilbyr rundt 20 programmer innen teknologiske fag (bygg og anlegg, elektro, teknologi), helse- og oppvekstfag, utdanning, ledelse og administrasjon samt matfag. Ifølge HK-dirs statistikk over opptak til fagskoler i Norge i 2025 hadde programmene ved Fagskolen Viken i Østfold totalt rundt 1350 søkere. Det var totalt rundt 650 studieplasser, noe som tilsvarer et gjennomsnitt på rundt to søkere per plass. Etterspørselen var særlig stor etter helse- og omsorgsprogrammer (637 søkere til 249 plasser) og tekniske programmer (491 søkere til 274 plasser). De mest populære utdanningene målt i antall søkere i forhold til antall plasser var Barsel- og barnepleie, Elkraft, Psykisk helsearbeid og rusarbeid, samt Avansert prehospital kompetanse.<sup>90</sup>

Fagskolene og deres utdanningstilbud i Østfold er presentert i tabell 20.<sup>91</sup>

---

<sup>90</sup> [https://hkdir.quarto.pub/samordna-opptak-statistikk-hovedopptak-2025/X\\_grunndata\\_hyu.html](https://hkdir.quarto.pub/samordna-opptak-statistikk-hovedopptak-2025/X_grunndata_hyu.html)

<sup>91</sup> Denne oversikten er basert på informasjon fra <https://utdanning.no>. For hver skole har vi filtrert søket til programmer som er «Nett- og samlingsbasert», «Samplingsbasert» eller «Undervisning ved lærestedet» for å begrense søket til programmer som gjennomføres helt eller delvis på stedet i Østfold.

Tabell 20. Fagskolenes utdanningstilbud i Østfold. Kilde: utdanning.no

Fagskole	Utdanningsprogrammer	Sted
<b>Fagskolen Viken</b>	Arbeid med språk, flerspråklighet og flerkulturell kompetanse i barnehage	Fredrikstad
	Arbeid med sårbare barn og unge	Fredrikstad, Indre Østfold
	Avansert prehospitalet kompetanse	Fredrikstad
	Barn og unge med behov for særskilt tilrettelegging	Fredrikstad
	Barsel og barnepleie	Fredrikstad
	BIM-tekniker konstruksjon	Fredrikstad
	Bygg	Fredrikstad
	Demens og alderspsykiatri	Indre Østfold
	Elkraft	Fredrikstad
	Innovasjon- og intraprenørskap for bygg- og industri	Fredrikstad
	Kirurgisk virksomhet	Fredrikstad
	Maskinteknikk	Fredrikstad
	Matteknikk	Fredrikstad
	Medisinsk virksomhet	Fredrikstad
	Mekatronikk	Fredrikstad
	Måltrettet miljøarbeid	Fredrikstad
	Observasjons- og vurderingskompetanse i helsetjenesten	Fredrikstad
	Praktisk lederutdanning	Fredrikstad
	Prosessteknikk, nettbasert	Fredrikstad
	Prosjektledelse for fagarbeideren	Fredrikstad
Psykisk helsearbeid og rusarbeid	Fredrikstad	
Spesialisering i geriatri	Fredrikstad	
<b>KBT Fagskole</b>	Erfaringskonsulenter innen psykisk helse- og rusarbeid	Askim
	Sosialt entreprenørskap	Askim
<b>Norges Fagakademi</b>	HR-medarbeider	Fredrikstad
	Medisinsk sekretær	Fredrikstad
	Nettverksadministrator	Fredrikstad
	Regnskapskonsulent	Fredrikstad
	Regnskapsmedarbeider	Fredrikstad
<b>AOF Østlandet</b>	Coaching og relasjonsledelse	Moss
	Kroniske sykdommer	Moss
	Psykisk helsearbeid med fordypning i barn og unges psykiske helse	Moss
	Psykisk helsearbeid	Moss
	Rehabilitering	Moss
	Spesialpedagogikk og flerkulturelt arbeid	Moss
Utøvende lederskap i praksis	Moss	

### 5.2.3 Sammendrag

Østfold har et yrkesutdanningssystem som i stor grad gjenspeiler de bransjene som har størst behov for faglært arbeidskraft. På videregående nivå er etterspørselen særlig stor innen helse- og oppvekstfag, teknologi- og industrifag, altså nettopp de områdene hvor arbeidsgivere melder om betydelig mangel på arbeidskraft. Bygg- og anleggsteknikk, elektro og datateknologi, restaurant- og matfag samt salg, service og reiseliv har også godt opptak og oppfyllingsgrad.

Fagskoler, og særlig Fagskolen Viken, forsterker denne strukturen ved å tilby et bredt utvalg av utdanninger innen teknologi, industri, bygg og anlegg, helse- og omsorgsyrker og ledelse. Dette gir gode muligheter for kompetanseutvikling for de som allerede er i arbeid, ettersom kravene til formell kompetanse og spesialisering øker. Samtidig viser de høye søknads- og opptakstallene at kapasiteten til flere programmer allerede er fullt utnyttet. Dette kan gjøre det vanskelig å raskt øke opplæringsvolumet i takt med at etterspørselen vokser.

## 5.3 Perspektiver fra aktører i regionen

De intervjuede aktørene understreker viktigheten av tettere samspill mellom utdanning og arbeidsliv, der yrkesrettet opplæring er en avgjørende faktor for regionens fremtidige kompetanseforsyning. Både i Fyrbodalen og Østfold blir yrkesutdanningene sett på som en strategisk ressurs, men også som et system som er under press. Kapasiteten oppleves som utilstrekkelig på flere viktige områder, særlig industri, teknologi, bygg og anlegg og helse og omsorg, hvor etterspørselen etter utdannet personell vokser raskere enn antall utdanningsplasser. Aktørene beskriver imidlertid utfordringene som forskjellige på hver side av grensen. I Fyrbodalen omfatter utfordringene mangel på utdanningsplasser innen visse tekniske områder og vanskeligheter med å rekruttere nok studenter til bransjerelaterte programmer. I Østfold er etterspørselen svært høy og plassene er i stor grad fylt opp, særlig innen helsevesen, teknologi og industri.

Et tilbakevendende tema er mangelen på praksisplasser og lærlingplasser, som mange aktører anser som den største flaskehalsen i systemet. Bedriftene er ivrige etter å ta imot studenter, men mangler noen ganger ressurser eller veiledningskompetanse til å gjøre dette på en strukturert måte. Samtidig er det bekymring for at dagens utdanningsprogrammer ikke alltid gjenspeiler de raske teknologiske og digitale endringene i arbeidslivet. Flere etterlyser derfor mer fleksible former for voksenopplæring, kortere tilleggskurs og bedre muligheter for å kombinere arbeid og studier.

I Fyrbodalen vektlegges behovet for å øke yrkesutdanningens attraktivitet blant unge, for eksempel ved å tydeligere vise hvilke karriereveier yrkesutdanningen kan føre til.

Samarbeid mellom skoler og næringsliv fremheves som en suksessfaktor, med eksempler som Teknikcollege og Vård- og omsorgscollege, hvor bedrifter og utdanningsleverandører i fellesskap planlegger innhold og praksisplasser.

I Østfold beskrives fagskolene som en sterk ressurs i det norske systemet. De tilbyr fagfolk muligheter for videreutdanning og spesialisering, men flere aktører etterlyser flere korte kurs innenfor områder som digitalisering, energiomstilling og ledelse. Noen ser også et behov for bedre overganger mellom videregående opplæring og fagskoleutdanning, slik at studentene lettere kan bygge videre på sine ferdigheter.

Felles for begge delregionene er synet på utdanningssystemet som en strategisk del av regionens utviklingspotensial. Mange aktører understreker potensialet i å utvikle grenseoverskridende løsninger, som felles lærlingplasser, felles kursmoduler, digital opplæring og klarere systemer for validering av faglige ferdigheter på tvers av landegrensene. Ifølge flere aktører kan slik koordinering bidra til bedre utnyttelse av den samlede utdanningskapasiteten i Fyrbodal–Østfold og redusere gapet mellom utdanning og arbeidsliv.

## 5.4 Samlet analyse av utdanningstilbudet

Gjennomgangen viser at Fyrbodal og Østfold har sterke men delvis forskjellige strukturer for yrkesrettet utdanning og opplæring. I begge regioner velger mange unge yrkesrettede videregående utdanninger, og voksne har tilgang til komplementære utdanningsveier gjennom voksenopplæring, yrkeshøgskoler og fagskoler. Tilbudet på begge sider er tydelig fokusert på velferdssektoren, industri, bygg og anlegg og handel, det vil si de samme nøkkelindustriene som i kapittel 2 ble identifisert som sentrale for fremtidig kompetanseforsyning.

Samtidig finnes ulike balanseproblemer. I Fyrbodal er kurstilbudet bredt. Alle tolv nasjonale yrkesfaglige utdanninger er representert, og nesten halvparten av elevene i den videregående skolen er tatt opp på en yrkesfaglig utdanning, noe som er betydelig høyere enn landsgjennomsnittet. Voksenopplæringen er også tydelig fokusert på helse- og sosialomsorg, barn og fritid, kjøretøy og transport, industri, samt bygg og anlegg, som til sammen utgjør flertallet av de som er påmeldt yrkesrettet voksenopplæring. Strukturen er derfor tett tilpasset de yrkene det er mangel på i arbeidsmarkedet. Samtidig er visse yrkesfaglige programmer på videregående nivå underdimensjonert i forhold til etterspørselen, for eksempel programmer innen industriell teknologi og programmer relatert til elektrisitet og energi, som begge har en lavere andel studieplasser enn det som anbefales av den svenske utdanningsmyndigheten og relativt få studieplasser i absolutte tall. Dette kan bli en flaskehals for den langsiktige tilførselen av kompetanse til industrien og energiomstillingen.

En annen klar utfordring i Fyrbodalen er oppfylingsgraden. Flere yrkesfaglige utdanninger har relativt lav beleggprosent til tross for at de fører til yrker med mangel på arbeidskraft. Helse- og sykepleierprogrammet har en oppfylingsgrad på rundt 73 prosent og bil- og transportprogrammet rundt 63 prosent, mens mer teknologirelaterte programmer som elektro- og energiprogrammet og industriell teknologi har svært høyt belegg, nær full kapasitet. Dette betyr at regionen både har utdanninger som ikke er fullt utnyttet i kritiske velferdsyrker og utdanninger hvor etterspørselen fra studenter er nær eller overstiger kapasiteten. Samlet sett tyder dette på at utfordringen i Fyrbodalen i stor grad handler om å styrke rekrutteringen til visse yrkesområder og bedre forvalte utdanningsvolumet mellom programmene, snarere enn mangel på formelt tilbud.

Østfold viser et delvis omvendt mønster. På videregående nivå er tilbudet mer geografisk konsentrert. Bare halvparten av kommunene har egne yrkesfaglige utdanningstilbud, noe som betyr lengre reisevei for mange studenter. Samtidig er systemet sterkt utnyttet der det finnes. Etterspørselen er høy, spesielt innen helse- og oppvekstfag og teknologi og industri, og gjennomsnittlig belegg på yrkesfaglige programmer er rundt 90 prosent eller høyere. Innenfor teknologi- og industrifag og salg, service og reiseliv tas det opp enda flere elever enn det formelle antallet plasser. Dette betyr at Østfold lykkes bedre enn Fyrbodalen når det gjelder å fylle opp utdanningene som møter det gjeldende behovet for kompetanse, men også at mulighetene for å raskt øke kapasiteten er begrenset når oppfylingsgraden allerede er svært høy.

På nivået over videregående skole utfyller yrkeshøyskolene i Fyrbodalen og fagskolene i Østfold hverandre, men med ulike profiler. Fyrbodalen har en rekke yrkesfaglige utdanninger, hovedsakelig konsentrert i Uddevalla, Trollhättan, Vänersborg og noen få mindre byer, som gir inngående kompetanse innen teknologi, IT, helsevesen, økonomi og håndverk. Tilbudet er imidlertid relativt begrenset når det gjelder volum og geografisk konsentrert. I Østfold spiller fagskolene, spesielt Fagskolen Viken, en svært fremtredende rolle. De tilbyr et bredt utvalg av kurs innen teknologi, industri, bygg og anlegg, helsevesen, utdanning og ledelse, og har høye søknadstall. Dette gir gode muligheter for videreutdanning for fagpersoner, men kapasiteten er allerede fullt utnyttet på mange av de mest etterspurte kursene.

Knyttet til kompetansebehovet i kapittel 2 gir dette derfor opphav til noe forskjellige risikoscenarier. I Fyrbodalen er det en risiko for at viktige utdanninger, særlig innen helse- og omsorgsfag, ikke blir fylt opp til tross for at arbeidsmarkedet signaliserer mangel, mens tekniske og industrielle utdanninger er for få. I Østfold er det en sterkere samsvar mellom ungdommens valg og arbeidsmarkedets behov, men kapasiteten både i videregående yrkesfaglige programmer og tekniske høyskoler er så høyt utnyttet at det kan være vanskelig å møte den raskt voksende etterspørselen på kort sikt. Innen handel og tjenester er situasjonen mer usikker på begge sider, da digitalisering og endrede

forbruksmønstre gjør det vanskeligere å vurdere den langsiktige etterspørselen etter tradisjonelle handelsyrker.

Fra et grenseoverskridende perspektiv er det klare komplementære styrker. Fyrbodal har et stort volum på videregående nivå, sterk voksenopplæring gjennom Yrkesvux og supplerende yrkeshøyskoleutdanninger. Østfold har et veletablert system for yrkesfaglige utdanninger på videregående nivå og en utviklet fagskolestruktur for videreutdanning. Sammen skaper dette gode forutsetninger for å se på yrkesopplæring og kompetanseutvikling som et felles økosystem hvor kapasitet, innhold og praksisplasser kan planlegges mer kollektivt på tvers av grensen.

For å møte de langsiktige kompetansebehovene peker analysen på tre sentrale utviklingsområder. For det første må opplæringsvolumet innen helse, teknologi, industri og bygg og anlegg styrkes ytterligere, både gjennom flere plasser og gjennom økt rekruttering til programmer med lav opptak. For det andre må tilgangen til praksisplasser og lærlingplasser sikres og utvikles, da disse i praksis er flaskehalsen i begge systemene. For det tredje er det et klart potensial i felles grenseoverskridende løsninger, som felles opplæringsmoduler, digitale kurs, brobyggende videreutdanning og strukturert validering av faglige ferdigheter. Slik koordinering kan bidra til å utnytte den samlede opplæringskapasiteten i Fyrbodal og Østfold bedre og redusere gapet mellom opplæringsstilbudet og arbeidslivets behov i hele grenseområdet.

# OXFORD RESEARCH

Oxford Research er et nordisk konsulentselskap med virksomhet i Sverige, Danmark, Norge, Finland, Latvia og Belgia (Brussel). Våre kunder finnes i nasjonale, nordiske og europeiske markeder. Vi spesialiserer oss på samfunnsvitenskapelige analyser, evalueringer og strategier. Regional utvikling og velferd er våre hovedfokusområder.

Les mer på vår hjemmeside [oxfordresearch.se](http://oxfordresearch.se).